

## SERVIÇOS SOCIAIS DA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA

Ata n.º 01

### ATA DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A OCUPAÇÃO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO DO MAPA DE PESSOAL DOS SERVIÇOS SOCIAIS DA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA, PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR (CIÊNCIAS FARMACÊUTICAS)

Aos 08 dias de outubro de 2024, na Sede dos Serviços Sociais da Guarda Nacional Republicana (SSGNR), reuniu o Júri do procedimento concursal para ocupação de 2 (dois) postos de trabalho, previsto no mapa de pessoal de 2024, da carreira/categoria de Técnico Superior (área de ciências farmacêuticas), para exercício de funções nos Serviços Farmacêuticos destes Serviços Sociais, com o objetivo de definir os critérios de avaliação dos métodos de seleção a utilizar e elaborar o aviso de abertura do procedimento concursal, o qual se anexa à presente ata, dela fazendo parte integrante (anexo I). -----

O júri é constituído por: -----

- Presidente: Tenente-Coronel Duarte Miguel Nunes Freire, Vogal do Conselho de Direção e Chefe da Repartição de Prestações Sociais dos SSGNR; -----

- 1.º Vogal Efetivo: Major David Morais, Vogal do Conselho de Direção e Chefe da Repartição Administrativa e Financeira dos SSGNR; que substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos; -----

- 2.º Vogal Efetivo: Alferes Hugo Miguel Leandro Branquinho, Chefe da Secção de Recursos Humanos e Beneficiários dos SSGNR; -----

- 1.º Vogal suplente: Sargento-Ajudante Luís Miguel Ramos Lelúbre Silva, Chefe dos Serviços Farmacêuticos dos SSGNR. -----

- 2.º Vogal suplente: Técnica Superior Isa Marise Chantre Lima, Diretora Técnica dos Serviços Farmacêuticos dos SSGNR. -----

Estando presentes todos os membros efetivos, deu o Presidente início à reunião, no cumprimento da ordem de trabalhos.-----

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:-----

1- Definição dos métodos de seleção a utilizar;-----

2- Sistema de classificação final;-----

3- Elaboração do aviso de abertura do concurso.-----

**1 – Métodos de seleção**-----

Ao abrigo do disposto no artigo 36.º da LTFP, e dos artigos 17.º e 18.º da Portaria, o júri deliberou aplicar os seguintes métodos de seleção: -----

a) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, à generalidade dos candidatos;-----

b) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, ou que, estando em regime de valorização profissional, a tenham desempenhado imediatamente antes, e que não afastem a aplicação destes métodos, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP. -----

c) Adicionalmente, e nos termos do n.º 4 do art.º. 36.º da LTFP conjugado com o n.º 2 do art.º. 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de junho, deverá ser aplicada a Entrevista de Avaliação de Competências como método de seleção facultativo, uma vez que o referido método, visando obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, complementa os restantes métodos, aumentando a validade preditiva do processo de seleção. -----

### 1.1. Valoração e critérios dos métodos de seleção -----

#### 1.1.1. Prova de conhecimentos (Ponderação de 60%) -----

##### a) Classificação e ponderação -----

A prova é valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e terá uma ponderação de 60% na avaliação final; -----

##### b) Estrutura da Prova -----

A prova de conhecimentos comportará uma única fase, com carácter eliminatório, obedecendo às seguintes regras (anexo II): -----

- Prova escrita, com consulta da legislação (não anotada e em suporte de papel), não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento informático, e terá a duração de 90 minutos. Será constituída por 20 perguntas com resposta de escolha múltipla, com 4 opções, sendo que: -----
  - ✓ Cada resposta certa é valorada com 1,000 valores; -----
  - ✓ Cada resposta errada desconta 0,250 valores; -----
  - ✓ Cada pergunta não respondida não é valorada. -----

c) **Programa e Bibliografia:** o júri elaborou o programa da prova de conhecimentos, identificando os temas a abordar, e organizou a bibliografia e legislação relevante que considera necessária para a sua preparação, e que consta em anexo à presente ata (anexo III). -----

#### 1.1.2. Avaliação Psicológica (AP) -----

a) A Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, anexo à ata do júri que concretiza os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção. -----

- b) A Avaliação Psicológica é realizada numa única fase, em suporte informático, com a duração previsível até 4 horas. -----
- c) A classificação da Avaliação Psicológica traduz uma apreciação e análise integrada das exigências psicológicas constantes no Perfil de Competências e é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. -----
- d) A Avaliação Psicológica é realizada através de plataforma eletrónica dedicada, em ambiente controlado, de fornecedor especializado na área, garantindo o rigor técnico, segurança e a rápida produção de resultados da avaliação. -----
- e) Na Avaliação Psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra de sigilo. -----
- f) Considerando o disposto na subalínea ii) da alínea b) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria, os candidatos que tenham realizado o método de seleção avaliação psicológica para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma Entidade Avaliadora ou pela DGAEP, podem aproveitar o resultado obtido, devendo manifestar essa sua pretensão ao júri nos cinco dias úteis seguintes à publicitação da lista de candidatos admitidos ao procedimento, através de email dedicado, identificado na respetiva notificação da referida lista.

### 1.1.3. Avaliação Curricular (AC) (Ponderação de 60%) -----

Avaliação Curricular (AC): visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas ao nível de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções. -----

Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:  $AC = (HA * 0,20) + (FP * 0,20) + (EP * 0,50) + (AD * 0,10)$  -----

Sendo: -----

a) **Habilitação Académica (HA)**, onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes. A habilitação exigida é ao nível da licenciatura (pré Bolonha) ou mestrado (pós Bolonha); portanto, serão excluídos os candidatos que não sejam detentores desta habilitação. A classificação relativa a este item será atribuída do modo expresso na escala seguinte: -----

- Doutoramento em Ciências Farmacêuticas ou área semelhante: 20 valores -----
- Mestrado em Ciências Farmacêuticas ou área semelhante: 18 valores -----
- Licenciatura em Ciências Farmacêuticas: 16 valores -----
- Licenciatura em outras áreas: 10 -----

**b) Formação profissional (FP)**-----

Consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, frequentadas nos últimos cinco anos, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, de acordo com a caracterização do posto de trabalho, assim ponderadas:-----

Sem formação relevante	0 valores
< 100 horas	10 valores
> = 100 e <= 199 horas	14 valores
> = 200 e <= 299 horas	16 valores
> = 300 e <= 399 horas	18 valores
> = 400 horas	20 valores

**c) Experiência Profissional**, considerando e ponderando com incidência sobre a execução de atividades desempenhadas, inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas.-----

Sem experiência	0 valores
<= 2 anos	10 valores
>2 e <= 6 anos	14 valores
>6 e <= 9 anos	16 valores
>9 e <= 12 anos	18 valores
> 12 anos	20 valores

**d) Avaliação de Desempenho (AD)**-----

Relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas ao do posto de trabalho a ocupar, sendo valorado do modo seguinte:-----

Desempenho insuficiente / inadequado	0 valores
Desempenho bom / adequado	12 valores
Desempenho muito bom / relevante	16 valores
Desempenho excelente	20 valores

**1.1.4. Entrevista Avaliação de Competências (EAC) (Ponderação de 40%)**-----

Visa avaliar obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.-----

As competências a avaliar, a seguir descritas, constam do perfil de competências previamente definido (anexo V), constante do procedimento concursal, das quais serão extraídas as consideradas essenciais para o desempenho da função;-----

Para o efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual (anexo VI), que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise;-----

Na classificação da Entrevista de Avaliação de Competências é adotada a escala de 0 a 20 valores, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas nas seguintes competências avaliadas, considerando-se a valoração até às centésimas:-----

**a)** Orientação para resultados que avalia a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas;-----

**b)** Relacionamento interpessoal que avalia a capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada;-----

**c)** Conhecimentos especializados e experiência que avalia o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.-----

**d)** Iniciativa e autonomia que avalia a capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los;-----

Cada competência será avaliada de acordo com o nível de demonstração evidenciado, nos seguintes termos:-----

• 20 Valores: Nível Elevado;-----

• 16 Valores: Nível Bom-----

• 12 Valores: Nível Suficiente;-----

• 8 Valores: Nível Reduzido;-----

• 4 Valores: Nível Insuficiente.-----

**2.** Por motivos de celeridade procedimental, de acordo com o disposto no art.º 19.º da citada Portaria, a aplicação do 2.º método de seleção e seguintes será apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no 1.º método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de 15 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

**3.** Nos termos do n.º 3 do artigo 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos, sendo excluído do procedimento o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes.-----

São excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.-----

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos/as, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria.-----

A ordenação final dos candidatos que completem os dois métodos de seleção resultará da média ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula:-----

$$OF = 0,6*PC+EAC*0,4 \text{ ou } OF = 0,6*AC+EAC*0,4$$
-----

Sendo: OF = Ordenação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências -----

Em situações de igualdade de valoração aplicam-se os critérios de ordenação final constantes do artigo 24º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro (Portaria). -----

Caso aplicadas as preferências constantes do artigo 24º da Portaria subsista o empate, dar-se-á preferência ao candidato com maior antiguidade na relação jurídica de emprego público.-----

A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será afixada nas instalações da sede, em lugar visível e público, disponibilizada na sua página eletrónica e publicado um aviso na 2ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação, conforme o previsto no artigo 25º da Portaria. -----

O Júri deliberou ainda aprovar o modelo da prova de conhecimentos (não disponível para consulta) e respetiva bibliografia, bem assim, da ficha individual de avaliação curricular, perfil de competências e ficha individual da entrevista de avaliação de competências, que fazem parte integrante da presente ata (anexos II, III, IV, V e VI).-----

Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efetuou sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o procedimento. As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

E não havendo mais assuntos a tratar, encerrou-se a reunião e lavrou-se a presente ata, que depois de lida e aprovada vai ser assinada pelo Júri. -----

VOGAL



DAVID TRINTA MORAIS  
MAJOR

O PRESIDENTE



DUARTE MIGUEL NUNES FREIRE  
TENENTE-CORONEL

VOGAL



HUGO MIGUEL LEANDRO BRANQUINHO  
ALFERES

**Anexo I****Aviso****2 TS – SERVIÇOS FARMACÊUTICOS**

1 - Nos termos das disposições conjugadas dos artigos 30.º e 33.º, ambos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, conjugado com o artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (doravante designada por Portaria), torna-se público que, por meu Despacho de 01 de julho, se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis, a contar do dia seguinte à publicação do presente aviso, procedimento concursal comum para o preenchimento de dois postos de trabalho previstos e não ocupados, na carreira/categoria de Técnico Superior, do mapa de pessoal dos Serviços Sociais da Guarda Nacional Republicana (SSGNR), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, a afetar aos Serviços Farmacêuticos.

**2 – Consultas Prévias:**

2.1. Para efeitos do estipulado no artigo 5.º da Portaria, e em resultado da consulta efetuada à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (ID 4195) declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento.

2.2. Em cumprimento do estabelecido no artigo 4.º da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, conjugada com o artigo 34.º Regime da Valorização Profissional dos Trabalhadores com Vínculo de Emprego Público, aprovado em anexo à Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, declara-se a inexistência de trabalhadores em situação de valorização profissional, com o perfil pretendido, conforme declarou a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (ID 13066).

3 - Nos termos do n.º 6 do artigo 30.º da LTFP, em resultado do despacho que aprovou o mapa anual de recrutamentos autorizados para carreiras de grau de complexidade funcional 3, da Senhora Ministra da Presidência, e do Senhor Ministro das Finanças de 21 de março de 2024, o recrutamento é aberto a trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituídos, com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público.

4 - **Legislação Aplicável** – O presente procedimento concursal comum regula-se pelas disposições contidas na LTFP, pelo Código do Procedimento Administrativo, aprovado pela Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, ambos na sua atual redação, e pela Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

5 - **Identificação do número de postos de trabalho** – O presente procedimento concursal visa o recrutamento de trabalhadores, tendo em vista a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a ocupação de dois postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal dos SSGNR, da carreira e categoria de Técnico Superior, para os Serviços Farmacêuticos.

**6 - Local de trabalho** – O local de trabalho situa-se nos Serviços Farmacêuticos dos SSGNR, sitos na Rua Jardim do Tabaco, 1149-039 Lisboa.

**7 - Caracterização do posto de trabalho** – Os postos de trabalho a preencher correspondem ao exercício de funções da carreira/categoria de Técnico Superior, complexidade funcional de grau 3, nos termos do n.º 2, do artigo 88.º da LTFP. Os titulares destes postos de trabalho irão integrar os Serviços Farmacêuticos e executar os atos inerentes ao exercício da atividade farmacêutica em farmácia de oficina, sob a supervisão direta do Diretor Técnico, analisar as necessidades do doente/ utente, identificar e atender os casos especiais, aconselhar produtos e processar a sua entrega ao doente/ utente, dispensar medicamentos com e sem receita médica, participar nos programas de educação para a saúde, aprovar/ rejeitar os produtos e serviços, rejeitar e devolver produtos a fornecedores, fazer formação aos colaboradores da farmácia.

**8 - Posicionamento Remuneratório** – A posição remuneratória de referência é a 1.ª posição remuneratória da carreira/categoria de Técnico Superior, que corresponde ao nível remuneratório 16.º da tabela remuneratória única (TRU), no montante pecuniário de 1 385,99€ (mil trezentos e oitenta e cinco euros e noventa e nove cêntimos).

**9 - Requisitos de Admissão** – Podem candidatar-se ao presente procedimento concursal os candidatos que reúnam os seguintes requisitos de admissão, até ao último dia do prazo de candidatura, sob pena de exclusão, nos termos dos n.ºs 14.º e 15.º da Portaria:

**9.1. Requisitos gerais** – Ser detentor, cumulativamente, dos requisitos gerais de admissão previstos no artigo 17.º da LTFP, nomeadamente: a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial; b) 18 anos de idade completos; c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

**9.2. Habilitações académicas exigidas** – Os candidatos devem ser titulares de licenciatura, preferencialmente em Ciências Farmacêuticas ou mestrado integrado em Ciências Farmacêuticas, não sendo admitida a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

**9.3. Requisito especial** – Inscrição ativa na Ordem dos Farmacêuticos (OF).

**10** - Nos termos da alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

**11 - Formalização das candidaturas:**

**11.1. - Prazo de candidatura** – 10 dias úteis contados a partir do dia seguinte ao da publicação do presente aviso.

**11.2.** - Nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 13.º da Portaria, a apresentação da candidatura é efetuada mediante o preenchimento do formulário disponível para o efeito em [www.ssgnr.pt](http://www.ssgnr.pt), e enviada para o endereço eletrónico [recrutamento@ssgnr.pt](mailto:recrutamento@ssgnr.pt) até ao último dia do prazo referido no ponto anterior.

## **12 – Comprovação dos requisitos:**

**12.1.** – No momento da admissão: Nos termos da al. a) do n.º 1 do artigo 14.º da Portaria, a comprovação do preenchimento dos requisitos de admissão é efetuada perante o júri, sempre que determinante para a decisão sobre os métodos de seleção a aplicar, pelo que:

**12.1.1.** - Os candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado e que, encontrando-se a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, não afastem a aplicação dos métodos de seleção previstos no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, devem anexar à candidatura Declaração de Funções devidamente atualizada;

**12.1.2.** – Os candidatos com grau de incapacidade permanente igual ou superior a 60% devem apresentar Atestado Médico de Incapacidade Multiuso.

**12.2.** – Nos termos da al. b) do n.º 1 do artigo 14.º da Portaria, a comprovação dos restantes requisitos de admissão é efetuada, na constituição do vínculo de emprego público, perante o empregador público.

**12.3.** – A não confirmação da veracidade dos dados da candidatura determina a exclusão do candidato do procedimento concursal, para além da responsabilidade disciplinar e ou penal a que houver lugar, nos termos do n.º 3 do artigo 14.º da Portaria.

**12.4.** – Nos termos do n.º 5.º do artigo 15.º da Portaria a não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos, quando devam ser os candidatos a apresentá-los, determina:

- a) A exclusão do candidato do procedimento concursal, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão;
- b) A impossibilidade de constituição do vínculo de emprego público, nos restantes casos.

## **13 - Métodos de seleção:**

**13.1.** - Ao abrigo do disposto no artigo 36.º da LTFP, e dos artigos 17.º e 18.º da Portaria serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

- a) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, à generalidade dos candidatos;
- b) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, ou que, estando em regime de valorização profissional, a tenham desempenhado imediatamente antes, e que não afastem a aplicação destes métodos, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.

c) Adicionalmente, e nos termos do n.º 4 do art.º 36.º da LTFP conjugado com o n.º 2 do art.º 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de junho, deverá ser aplicada a Entrevista de Avaliação de Competências como método de seleção facultativo, uma vez que o referido método, visando obter informações sobre

comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, complementa os restantes métodos, aumentando a validade preditiva do processo de seleção.

**13.2. - As atas do júri**, onde constam parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, são publicitados na página eletrónica dos SSGNR, em [www.ssgnr.pt](http://www.ssgnr.pt).

**13.3. –** Por razões de celeridade procedimental, a aplicação dos métodos de seleção será faseada da seguinte forma:

**13.3.1.** O primeiro método de seleção será aplicado a todos os candidatos admitidos ao procedimento;

**13.3.2.** De acordo com o disposto no art.º 19.º da citada Portaria, a aplicação do 2.º método de seleção e seguintes será apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no 1.º método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de **15 candidatos**, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

**13.3.3.** O método de seleção facultativo será aplicado à totalidade dos candidatos aprovados no segundo método de seleção;

**13.3.4.** É dispensada a aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos;

**13.3.5.** Após a aplicação dos métodos de seleção a cada conjunto de candidatos é elaborada lista de ordenação final dos candidatos, sujeita a homologação.

**13.4.** Os métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, têm carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores ou de Não Apto em qualquer um dos métodos ou fases consideradas, não sendo convocados para a realização do método de seleção ou fase seguinte.

**13.5.** A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção ou fases equivale à sua exclusão do procedimento.

**13.6. - Prova de Conhecimentos (PC)**

**13.6.1.** A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

**13.6.2.** A Prova de Conhecimentos reveste a forma escrita, de realização coletiva, efetuada em suporte papel, incidindo sobre os temas a que se refere a legislação e a bibliografia identificados no presente Aviso, com a duração de 90 minutos, sendo valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

**13.6.3. - Tipo e forma da Prova de Conhecimentos:** A Prova de Conhecimentos será composta por um grupo constituído por 20 (vinte) questões de escolha múltipla, com 4 (quatro) opções de resposta, em que:

a) Os candidatos devem assinalar apenas uma resposta de entre as respostas possíveis em cada questão;

b) Cada resposta certa será classificada com 1 valor;

c) Cada resposta errada desconta 0,250 valores;

d) A ausência de resposta ou a indicação de mais do que uma resposta corresponderá à atribuição de 0 (zero) valores, nessa questão. Não é permitida a utilização de telemóveis ou de qualquer aparelho eletrónico computadorizado não autorizado.

**13.6.4.** Eventual candidato com deficiência comprovada poderá solicitar condições especiais para a realização da prova de conhecimentos, podendo ser concedido um alargamento até ao limite de 30 minutos.

**13.6.5.** O comprovativo do grau de deficiência pode ser apresentado até 10 dias úteis antes da realização da prova, quando não apresentado no momento da candidatura.

**13.6.6. - Temáticas, legislação e bibliografia:** A Prova de Conhecimentos incidirá sobre as seguintes temáticas:

- Lei n.º 48/90, de 24 de Agosto, na atual redação (Lei de Bases da Saúde);
- Decreto-Lei n.º 176/2006, de 30 de agosto (Estatuto do Medicamento);
- Lei n.º 11/2012, de 8 de março (Estabelece as novas regras de prescrição e dispensa de medicamentos, procedendo à sexta alteração ao regime jurídico dos medicamentos de uso humano, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 176/2006, de 30 de agosto, e à segunda alteração à Lei n.º 14/2000, de 8 de agosto);
- Decreto-Lei n.º 20/2013, de 14 de fevereiro (Procede à sétima alteração ao Decreto-Lei n.º 176/2006, de 30 de agosto, que estabelece o regime jurídico dos medicamentos de uso humano, transpondo a Diretiva n.º 2010/84/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de dezembro de 2010);
- Decreto-Lei n.º 128/2013, de 5 de setembro (Procede à oitava alteração ao Decreto-Lei n.º 176/2006, de 30 de agosto, que estabelece o regime jurídico dos medicamentos de uso humano, à quarta alteração ao Decreto-Lei n.º 307/2007, de 31 de agosto, que estabelece o regime jurídico das farmácias de oficina, e à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 20/2013, de 14 de fevereiro, transpondo as Diretivas n.ºs 2009/35/CE, de 23 de abril de 2009, 2011/62/UE, de 8 de junho de 2011, e 2012/26/UE, de 25 de outubro de 2012);
- Decreto-Lei n.º 307/2007, de 31 de agosto (Regime jurídico das farmácias de oficina);
- Portaria n.º 1427/2007, de 2 de novembro (Regula as condições e os requisitos da dispensa de medicamentos ao domicílio e através da Internet);
- Portaria n.º 1429/2007, de 2 de novembro (Define os serviços farmacêuticos que podem ser prestados pelas farmácias);
- Decreto-Lei n.º 238/2015, de 14 de outubro (Estabelece o regime jurídico das práticas de publicidade em saúde);
- Portaria n.º 181/2015, de 5 de junho (Aprova os princípios e normas das boas práticas de distribuição de medicamentos de uso humano e de medicamentos veterinários);
- Em toda a legislação referida deverão ser consideradas as versões atualizadas.

**13.7. - Avaliação Curricular (AC)**



Handwritten blue mark resembling a signature or initials



**13.7.1.** A Avaliação Curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho:

**13.7.1.1.** Habilitação Académica ou nível de qualificação (HA): Será considerada a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, sendo valorizadas as áreas de Ciências Farmacêuticas.

**13.7.1.2.** Formação Profissional (FP): Serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com a área de atividade do posto de trabalho a ocupar;

**13.7.1.3.** Experiência Profissional (EP): Será considerada a experiência na área de atividade a que se candidata, ponderada de acordo com a sua duração e enquadramento;

**13.7.1.4.** Avaliação de Desempenho (AD): Será considerada a avaliação de desempenho referente ao último ciclo avaliativo.

**13.7.2.** A **classificação Final** no método de seleção "Avaliação Curricular" será calculada de acordo com a seguinte fórmula:  $AC = (HA*0,20) + (FP*0,20) + (EP*0,50) + (AD*0,10)$  Em que: AC - Avaliação Curricular HA – Habilitação Académica EP - Experiência Profissional FP - Formação Profissional AD – Avaliação de Desempenho

**13.7.3.** - A classificação do método de seleção Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

### **13.8. – Avaliação Psicológica (AP)**

**13.8.1.** A Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, anexo à ata do júri que concretiza os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

**13.8.2.** A Avaliação Psicológica é realizada numa única fase, em suporte informático, com a duração previsível até 4 horas.

**13.8.3.** A classificação da Avaliação Psicológica traduz uma apreciação e análise integrada das exigências psicológicas constantes no Perfil de Competências e é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

**13.8.4.** A Avaliação Psicológica é realizada através de plataforma eletrónica dedicada, em ambiente controlado, de fornecedor especializado na área, garantindo o rigor técnico, segurança e a rápida produção de resultados da avaliação.

**13.8.5.** Na Avaliação Psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra de sigilo.

### **13.9. - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**

**13.9.1.** Como método de seleção facultativo uma vez que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da



Planos



função, por forma a permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais vivenciadas pelo candidato.

**13.9.1.1.** A EAC terá por base um guião de entrevista, composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido no ANEXO V à Ata n.º 1. Para cada candidato entrevistado será efetuado o preenchimento da respetiva grelha, que constitui o ANEXO VI da Ata n.º 1, a qual traduzirá a presença ou ausência dos comportamentos em análise e será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores sendo a classificação obtida através de média simples e expressa até às centésimas.

**14 – Classificação Final** – A classificação final é obtida pela aplicação das seguintes fórmulas:  $CF = 60\% PC + 40\% EAC$  ou  $CF = 60\% AC + 40\% EAC$  Em que: CF - Classificação Final; PC – Prova de Conhecimentos; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

**15 - Critérios de ordenação preferencial** A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial será efetuada nos termos previstos nos artigos 23.º e 24.º da Portaria.

#### **16 - Candidatos admitidos e excluídos**

**16.1.** - Os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência prévia, de acordo com o preceituado no n.º 4 do artigo 16.º da Portaria, nos termos do Código do Procedimento Administrativo (CPA).

**16.2.** - Os candidatos admitidos serão convocados através de e-mail, do dia, hora e local, para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 16.º da Portaria.

#### **17 - Publicitação**

**17.1.** - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Sede dos SSGNR e disponibilizada no sítio da internet nos termos do n.º 1 do artigo 22.º da Portaria.

**17.2.** - A **lista unitária de ordenação final** dos candidatos, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações dos SSGNR, disponibilizada no sítio da internet, em [www.ssgnr.pt](http://www.ssgnr.pt), sendo ainda publicado Aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação, nos termos do n.º 4 do artigo 25.º da Portaria.

**17.3.** - Em conformidade com o disposto no n.º 5 do artigo 11.º da Portaria, as atas do júri que concretizam a forma de avaliação dos candidatos são publicitadas no sítio da internet dos SSGNR, em [www.ssgnr.pt](http://www.ssgnr.pt), na mesma data da publicitação do aviso de abertura do procedimento concursal.

**18** – As notificações dos candidatos serão efetuadas nos termos do artigo 6.º da Portaria.

**19 - Composição do Júri:** Presidente - Tenente-Coronel Duarte Miguel Nunes Freire, Vogal do Conselho de Direção e Chefe da Repartição de Prestações Sociais dos SSGNR. Vogais Efetivos: Major David Trinta Morais,

Vogal do Conselho da Direção e Chefe da Repartição Administrativa e Financeira dos SSGNR, que substitui o presidente nas suas ausências e impedimentos e Alferes Hugo Miguel Leandro Branquinho, Chefe da Secção dos Recursos Humanos e Beneficiários dos SSGNR. Vogais Suplentes: 1.º Vogal suplente: Sargento-Ajudante Luís Miguel Ramos Lelúbre Silva, Chefe dos Serviços Farmacêuticos dos SSGNR; 2.º Vogal suplente: Isa Marise Chantre Lima, Técnica Superior e Diretora Técnica dos Serviços Farmacêuticos dos SSGNR.

**20** - Nos termos conjugados da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa e do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, "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 discriminação".

**21** - Na eventualidade de a lista de ordenação final, devidamente homologada, conter um número de candidatos aprovados superior ao número de postos de trabalho a ocupar, será constituída uma reserva de recrutamento interna, válida pelo prazo máximo de dezoito meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, nos termos e para os efeitos do disposto nos n.ºs 5 e 6 do artigo 25.º da Portaria.

**22** - Nos termos do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria, o aviso de abertura do procedimento concursal será publicitado na Bolsa de Emprego Público (BEP) de forma integral, na 2.ª série do Diário da República por extrato, no sítio da internet dos SSGNR.

**23** - Os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a apresentação de candidatura ao presente procedimento concursal. O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais (Lei n.º 67/98, de 26 de outubro, na sua atual redação, e o Regulamento Geral da Proteção de Dados).

  
  




Anexo II

Prova de Conhecimentos

Não disponível para consulta

Stanes

**Anexo III****Bibliografia de suporte à realização da Prova de Conhecimentos**

- Lei n.º 48/90, de 24 de Agosto, na atual redação (Lei de Bases da Saúde);
- Decreto-Lei n.º 176/2006, de 30 de agosto (Estatuto do Medicamento);
- Lei n.º 11/2012, de 8 de março (Estabelece as novas regras de prescrição e dispensa de medicamentos, procedendo à sexta alteração ao regime jurídico dos medicamentos de uso humano, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 176/2006, de 30 de agosto, e à segunda alteração à Lei n.º 14/2000, de 8 de agosto);
- Decreto-Lei n.º 20/2013, de 14 de fevereiro (Procede à sétima alteração ao Decreto-Lei n.º 176/2006, de 30 de agosto, que estabelece o regime jurídico dos medicamentos de uso humano, transpondo a Diretiva n.º 2010/84/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de dezembro de 2010);
- Decreto-Lei n.º 128/2013, de 5 de setembro (Procede à oitava alteração ao Decreto-Lei n.º 176/2006, de 30 de agosto, que estabelece o regime jurídico dos medicamentos de uso humano, à quarta alteração ao Decreto-Lei n.º 307/2007, de 31 de agosto, que estabelece o regime jurídico das farmácias de oficina, e à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 20/2013, de 14 de fevereiro, transpondo as Diretivas n.ºs 2009/35/CE, de 23 de abril de 2009, 2011/62/UE, de 8 de junho de 2011, e 2012/26/UE, de 25 de outubro de 2012);
- Decreto-Lei n.º 307/2007, de 31 de agosto (Regime jurídico das farmácias de oficina);
- Portaria n.º 1427/2007, de 2 de novembro (Regula as condições e os requisitos da dispensa de medicamentos ao domicílio e através da Internet);
- Portaria n.º 1429/2007, de 2 de novembro (Define os serviços farmacêuticos que podem ser prestados pelas farmácias);
- Decreto-Lei n.º 238/2015, de 14 de outubro (Estabelece o regime jurídico das práticas de publicidade em saúde);
- Portaria n.º 181/2015, de 5 de junho (Aprova os princípios e normas das boas práticas de distribuição de medicamentos de uso humano e de medicamentos veterinários);
- Em toda a legislação referida deverão ser consideradas as versões atualizadas.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

Anexo IV

Ficha de Avaliação Curricular

Avaliação Curricular			
<b>AVALIAÇÃO FINAL:</b>			Valoração
<b>Identificação do Trabalhador</b>			
Nome:			
Estabelecimento/serviço:	Serviços Sociais da Guarda Nacional Republicana		
Categoria:	Técnico Superior	Data da Avaliação Curricular	
Avallador nomeado	Juri Procedimento Concursal - BEP OE		
Principais normativos de referência	Despacho do Exmo Vice-Presidente de 1 de julho de 2024		
<b>1.A Habilitações académicas (HA)</b>			
Grau	Valoração	X	Nota
Licenciatura noutras áreas	10		
Licenciatura em Ciências Farmacêuticas	16		
Mestrado em Ciências Farmacêuticas ou Semelhante	18		
Doutoramento em Ciências Farmacêuticas ou Semelhante	20		
<b>1.B Formação Profissional (FP)</b>			
Participação em ações de formação na área das Ciências Farmacêuticas ou Semelhante			
Duração	Valoração	X	Nota
Sem formação relevante	0		
< a 100 horas	10		
Entre 100 e 199 horas	14		
> = a 200 até 299 horas	16		
> = a 300 até 399 horas	18		
Superior a 399 horas	20		
<b>2. Experiência profissional (EP) na área a concurso</b>			
Funções e atividades (FA)			
Funções, cargos, atividades ou projetos	Valoração	X	Nota
Até 2 anos	10		
Superior a 2 até 6 anos	14		
Superior a 6 até 9 anos	16		
Superior a 9 até 12 anos	18		
Superior a 12 anos	20		
<b>3. Avaliação de Desempenho (AD)</b>			
Avaliação Qualitativa	Valoração	X	Nota
Desempenho Inadequado	0		
Desempenho Adequado/ ausência de avaliação	12		
Desempenho Relevante	16		
Desempenho Excelente	20		
<b>Classificação Final</b>			
Quantitativo $AC = (HA * 0,20) + (FP * 0,20) + (EP * 0,5) + (AD * 0,1)$			0,00

Ordenação Final = 60% \* AC + 40% EAC

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten initials]*

**Anexo V****Perfil de Competências****Designação da função** – Técnico Superior - área em Ciências Farmacêuticas**1. Enquadramento Organizacional****Entidade:** Serviços Sociais da Guarda Nacional Republicana**Unidade orgânica:** Serviços Farmacêuticos**Carreira:** Técnico Superior**Área de Atividade:** Ciências Farmacêuticas**2. Descrição da função**

Executar os atos inerentes ao exercício da atividade farmacêutica em farmácia de oficina, sob a supervisão direta do Diretor Técnico, analisar as necessidades do doente/ utente, identificar e atender os casos especiais, aconselhar produtos e processar a sua entrega ao doente/ utente, dispensar medicamentos com e sem receita médica, participar nos programas de educação para a saúde, aprovar/ rejeitar os produtos e serviços, rejeitar e devolver produtos a fornecedores, fazer formação aos colaboradores da farmácia.

Funções descritas no mapa de pessoal dos Serviços Sociais da Guarda Nacional Republicana aprovado para 2024 e nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), correspondente ao grau de complexidade 3

**3. Exigência da função****Habilitações:** Licenciatura em Ciências Farmacêuticas**Formação:** N/A**Experiência profissional:** > 1 ano na área Farmacêuticas**Avaliação de Desempenho:** igual ou superior a Adequado no último biénio (critério preferencial)**Outras exigências:** N/A**4. Competência****Competências comportamentais:** Orientação para os resultados; Relacionamento interpessoal; Conhecimentos especializados e experiência e Iniciativa e autonomia.**Competências Técnicas:** Conhecimentos Especializados e Experiência (conhecimentos na área de Ciências Farmacêuticas).

**Anexo VI**

**Ficha para Entrevista Avaliação de Competências**

Ficha de Avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências			
Lista de competências/ presença ou ausência de comportamentos em análise			
Competência	Definição	Escala de Avaliação	máximo 20 valores por competência
1	Orientação para resultados;	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 20 Valores: Nível Elevado</li> <li>• 16 Valores: Nível Bom</li> <li>• 12 Valores: Nível Suficiente</li> <li>• 8 Valores: Nível Reduzido</li> <li>• 4 Valores: Nível Insuficiente.</li> </ul>	
2	Relacionamento Interpessoal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 20 Valores: Nível Elevado</li> <li>• 16 Valores: Nível Bom</li> <li>• 12 Valores: Nível Suficiente</li> <li>• 8 Valores: Nível Reduzido</li> <li>• 4 Valores: Nível Insuficiente.</li> </ul>	
3	Conhecimentos especializados e experiência	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 20 Valores: Nível Elevado</li> <li>• 16 Valores: Nível Bom</li> <li>• 12 Valores: Nível Suficiente</li> <li>• 8 Valores: Nível Reduzido</li> <li>• 4 Valores: Nível Insuficiente.</li> </ul>	
4	Iniciativa e autonomia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 20 Valores: Nível Elevado</li> <li>• 16 Valores: Nível Bom</li> <li>• 12 Valores: Nível Suficiente</li> <li>• 8 Valores: Nível Reduzido</li> <li>• 4 Valores: Nível Insuficiente.</li> </ul>	
<b>Resultado</b>			

A  
B

EAC = (1+2+3+4)/4