



ATA DE REUNIÃO

Local: Av. 5 de Outubro, n.º 175 Data 07/11/2024 N.º 1/2024

Início: 10:00 Fim: 12:30 Intervalo das às

Presentes: Presidente: Maria Inês Martinho Antunes Amaro, Diretora do Departamento de Desenvolvimento Social;
1.º Vogal efetivo: Ana Paula Coelho de Sousa Alves, Diretora da Unidade de Infância e Juventude, Departamento de Desenvolvimento Social, que substitui o Presidente nas suas ausências e impedimentos;
2.º Vogal efetivo: Vanda Maria Gonçalves Santos, Diretora da Unidade de Cooperação e Respostas Sociais, Departamento de Desenvolvimento Social;

Na data acima referida reuniu o júri do procedimento concursal comum, para o preenchimento de 78 (setenta e oito) postos de trabalho previstos e não ocupados, na carreira e categoria de técnico superior, do mapa de pessoal do Instituto da Segurança Social, IP (ISS, IP), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, aberto por Despacho n.º 3186/2024, publicado no Diário da República, 2.ª Série, n.º 61, de 26 de março, alterado pelo Despacho n.º 6904-B/2024, de 20 de junho e por deliberação do Conselho Diretivo do Instituto da Segurança Social, IP, de 11 de julho de 2024.

Os 78 postos de trabalho a preencher integram-se numa das seguintes áreas de educação e formação (de acordo com a Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação – CNAEF – previstas na Portaria n.º 256/2005, de 16 de março): Psicologia (311), Trabalho Social e Orientação (762) e Sociologia e Outros Estudos (312), e encontram-se distribuídos do seguinte modo:

- Referência A – área geográfica de intervenção do CDist de Aveiro: 8 Postos de Trabalho
- Referência B – área geográfica de intervenção do CDist de Beja: 1 Posto de Trabalho
- Referência C – área geográfica de intervenção do CDist de Braga: 8 Postos de Trabalho
- Referência D – área geográfica de intervenção do CDist de Bragança: 1 Posto de Trabalho
- Referência E – área geográfica de intervenção do CDist de Castelo Branco: 3 Postos de Trabalho
- Referência F – área geográfica de intervenção do CDist de Coimbra: 3 Postos de Trabalho
- Referência G – área geográfica de intervenção do CDist de Faro: 6 Postos de Trabalho
- Referência H – área geográfica de intervenção do CDist da Guarda: 1 Posto de Trabalho
- Referência I – área geográfica de intervenção do CDist de Leiria: 2 Postos de Trabalho
- Referência J – área geográfica de intervenção do CDist de Lisboa: 8 Postos de Trabalho
- Referência K – área geográfica de intervenção do CDist de Portalegre: 1 Posto de Trabalho
- Referência L – área geográfica de intervenção do CDist do Porto: 12 Postos de Trabalho
- Referência M – área geográfica de intervenção do CDist de Santarém: 3 Postos de Trabalho
- Referência N – área geográfica de intervenção do CDist de Setúbal: 16 Postos de Trabalho
- Referência O – área geográfica de intervenção do CDist de Viana do Castelo: 1 Posto de Trabalho
- Referência P – área geográfica de intervenção do CDist de Vila Real: 1 Posto de Trabalho
- Referência Q – área geográfica de intervenção do CDist de Viseu: 3 Postos de Trabalho

Handwritten initials and signatures in blue ink, including 'JK' and a circular stamp.

ATA DE REUNIÃO

A reunião do júri respeitou a seguinte Ordem de Trabalhos:

Ponto Prévio

Perfil de competências e aplicação do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, que estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiênci, com um grau de incapacidade funcional igual ou superior a 60%, em todos os serviços e organismos da administração central, regional autónoma e local

De acordo com o artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, é garantida a reserva de lugares para pessoas com deficiênci com grau de incapacidade permanente igual ou superior a 60%, por Referência, sem prejuízo do respeito pelos critérios de prioridade de recrutamento legalmente previstos, ou seja:

- Quando os "lugares postos a concurso seja igual ou superior a 10, é obrigatoriamente fixada uma quota de 5% do total do número de lugares, com arredondamento para a unidade, a preencher por pessoas com deficiênci";
- "Nos concursos em que o número de lugares a preencher seja inferior a 10 e igual ou superior a três, é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiênci";
- "Nos concursos em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiênci tem preferência em igualdade de classificação".

Com fundamento no perfil de competências em anexo à presente ata e parte integrante da mesma, delibera o Júri não admitir ao procedimento concursal candidaturas cujos titulares sejam detentores de incapacidade visual igual ou superior a 60%, tendo em conta o exercício de funções a desempenhar pelos técnicos da assessoria técnica aos tribunais, nomeadamente na prática de atos técnicos inerentes à função, como a entrevista quer seja individual, conjunta ou de observação direta da dinâmica relacional da criançã ou jovem com a sua família, pares e/ou adultos de referência, em que o técnico deve estar muito atento à comunicação não-verbal, muitas vezes em contradicção com a comunicação verbal e que se caracteriza, entre outros aspetos, pela mímica, na qual se destacam os olhos e a boca, os gestos e posturas; na utilização significativa do espaço; nas manifestaçães neurovegetativas (corar, suar, empalidecer, tiques); nos aspetos não verbais da linguagem.

Neste âmbito, importa ainda salientar a deslocação ao meio e a visita domiciliária, como instrumentos de relevo no âmbito da intervenção a desenvolver, promotores do conhecimento da realidade e de proporcionar momentos de intervenção junto da criançã/ jovem e do seu agregado familiar com vista à aquisição/ adequação de competências. Numa fase inicial de intervenção técnica permite o conhecimento das condiçães de vida, educação e saúde das criançãs/ jovens tendo por objetivo avaliar no contexto do

ATA DE REUNIÃO

quotidiano da criança / jovem a situação alvo da solicitação judicial e planear a intervenção futura necessária.

Assim a deslocação ao meio é um ato técnico que visa primordialmente a avaliação/ intervenção junto das crianças e suas famílias, exigindo o domínio da técnica de observação direta e da entrevista.

O técnico, deve, igualmente, ter em consideração as condições habitacionais aos níveis da higiene, segurança, conforto e salubridade.

Note-se que a admissão ao presente procedimento concursal, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, circunscreve-se aos candidatos que possam exercer com autonomia e sem limitações funcionais, a atividade a que se candidatam ou, no caso de existirem limitações funcionais, estas sejam superáveis, nos termos legais, tendo em consideração as atividades descritas na caracterização dos postos de trabalho a prover/ perfil de competências.

Em cada uma das Referências A, C, E, F, G, J, L, M, N e Q é garantida a reserva de 1 posto de trabalho para candidatos portadores de deficiência, com um grau de incapacidade funcional igual ou superior a 60%, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 1.º e no n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

Nas restantes Referências o candidato portador de deficiência, com um grau de incapacidade funcional igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

- 1. Definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, considerando o perfil de competências do posto de trabalho;**
- 2. Aplicação faseada dos métodos de seleção;**
- 3. Classificação final e definição dos critérios de desempate;**
- 4. Forma de notificação dos candidatos.**

Assim, considerando que:

ATA DE REUNIÃO

1. Definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, considerando o perfil de competências do posto de trabalho

1. Nos termos do art.º 36º da Lei do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014 (LTFP), de 20 de junho, na sua redação atual, os métodos de seleção obrigatórios são a Prova de Conhecimentos (PC), destinada a 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 e a Avaliação Psicológica (AP), que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Adicionalmente, e nos termos do n.º 4 do art. 36.º da LTFP conjugado com o n.º 2 do art. 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, deverá ser aplicada a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) como método de seleção facultativo uma vez que, 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.

Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, os métodos de seleção a aplicar serão 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 ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho, e a EAC, salvo se esses candidatos, através de declaração escrita, afastarem estes métodos de seleção, devendo então ser-lhes aplicados os métodos aplicados aos restantes candidatos.

2. A aplicação dos métodos de seleção pressupõe um perfil de competências previamente definido, que se anexa à presente Ata desta fazendo parte integrante (Anexo I — Perfil do Técnico da Assessoria Técnica aos Tribunais);

3. O primeiro método de seleção (PC ou AC, consoante o caso) é aplicado a todos os candidatos admitidos ao procedimento;

O júri deliberou, por unanimidade, o seguinte

Métodos de Seleção

A) Quanto à Prova de Conhecimentos (PC)

1. A PC reveste a forma escrita, é de realização individual, com consulta da legislação na sua redação atual, em formato simples não anotado, em suporte papel, e desde que os candidatos sejam portadores da mesma.

2. Durante a realização da prova não é permitida a utilização de telemóveis ou qualquer aparelho eletrónico



ATA DE REUNIÃO

computorizado não autorizado.

3. A prova é composta por uma única parte, considerando o elenco de conhecimentos descritos no respetivo perfil de competências, versando sobre as seguintes temáticas:

- Bases Gerais do Sistema de Segurança Social;
- Natureza, jurisdição territorial, missão, atribuições e orgânica do Instituto da Segurança Social;
- Noções gerais sobre o Código de Procedimento Administrativo;
- Noções gerais sobre o Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Direitos da Criança;
- Sistema de Promoção e Proteção de Crianças e Jovens
- Justiça Adaptada às Crianças;
- Princípios Orientadores da Intervenção com crianças e jovens em perigo e respetivas famílias;
- Respostas sociais para crianças e jovens.

4. A legislação e a bibliografia de suporte à realização da PC constam do Anexo II à presente Ata.

5. A PC é constituída por um conjunto de 30 questões de escolha múltipla e por um conjunto de 20 questões de verdadeiro falso, perfazendo um total de 50 questões, sendo valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

a) As questões de escolha múltipla têm no máximo quatro opções de resposta, em que os candidatos devem assinalar apenas uma resposta de entre as respostas possíveis em cada questão;

b) Todas as respostas certas são valoradas com 0,4 valores e não são descontadas as respostas erradas, apenas não são consideradas.

c) A ausência de resposta ou a indicação de mais do que uma resposta corresponderá à atribuição de 0 (zero) valores, nessa questão.

6. A duração total da prova de conhecimentos é de 90 (noventa) minutos, podendo ser alargada, até ao limite de 30 (trinta) minutos, para os candidatos com deficiência que comprovadamente solicitarem condições especiais para a sua realização.

7. A correção da prova de conhecimentos é efetuada sob anonimato.

8. Os candidatos são convocados por via eletrónica para se apresentarem na data, hora e local de realização da prova de conhecimentos, devendo comparecer 30 minutos antes da hora agendada. A tolerância para eventuais atrasos terá o limite máximo de 15 (quinze) minutos após o início da prova.

9. A desistência da realização da prova de conhecimentos só pode ser manifestada pelos candidatos, decorridos 20 minutos sobre o início da prova.

10. Não é permitida a ausência temporária da sala, após o início da prova de conhecimentos.

ATA DE REUNIÃO

B) Quanto à Avaliação Psicológica:

1. A AP pode comportar uma ou mais fases.
2. A classificação da AP 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.
3. Na AP será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra de sigilo.
4. Os candidatos são convocados eletronicamente para se apresentarem na data, hora e local de realização do método.
5. Considerado o disposto na subalínea ii) da alínea b) do nº 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, os candidatos que tenham realizado o método de seleção avaliação psicológica para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela DGAEP, podem aproveitar o resultado obtido, devendo manifestar essa sua pretensão ao júri nos cinco dias úteis seguintes à publicação da lista de candidatos admitidos ao procedimento, através do email ISS-RH-PC-TS6@seg-social.pt.

C) Quanto à Avaliação Curricular:

1. A Avaliação Curricular incidirá sobre os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente:
Habilitação Académica: em que será considerada a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida;
Formação Profissional: em que serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com a área de atividade do posto de trabalho a ocupar.
Experiência Profissional: em que será considerada a experiência na área de atividade a que se candidata, ponderada de acordo com a sua duração e enquadramento;
Avaliação de Desempenho: em que será considerada a avaliação de desempenho referente ao último ciclo avaliativo, ou seja, biénio 2021/2022.

2. As habilitações académicas serão classificadas do seguinte modo:

Licenciatura – 18 valores

Mestrado – 19 valores

Doutoramento – 20 valores

Só serão valorados os graus académicos devidamente comprovados, através de certificados comprovativos da posse de habilitações literárias, nas áreas de educação e formação Psicologia (311), Trabalho Social e Orientação (762) e Sociologia e Outros Estudos (312).

ATA DE REUNIÃO

Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão apresentar, em simultâneo com o documento comprovativo das suas habilitações, o correspondente documento de reconhecimento de habilitações estrangeiras previsto pela legislação portuguesa aplicável, sob pena da sua não consideração.

3. Apenas será valorada a Formação Profissional, devidamente comprovada, por certificado ou declaração, diretamente relacionadas com o posto de trabalho a ocupar, ou seja, formação nas áreas de Intervenção com Crianças e Jovens em Perigo; Direito das Crianças, Jovens e Família; Cuidados sensíveis ao trauma (trauma informed); Mediação Familiar; Terapia Familiar; Capacitação Parental; Dinâmica e Trabalho em Equipa; Mediação/Gestão de Conflitos; Práticas colaborativas, nos moldes seguintes:

Duração em horas	Valoração
Até 30 horas	10 valores
De 31 a 60 horas	12 valores
De 61 a 80 horas	14 valores
De 81 a 100 horas	16 valores
De 101 a 120 horas	18 valores
Mais de 120 horas	20 valores

Para efeitos de pontuação de formação, cada dia corresponde a 7 horas.

O Júri deliberou atribuir a este fator o peso máximo de 20 valores.

Será considerada a formação profissional descrita, concluídas nos últimos 8 anos, contados até à data limite para apresentação das candidaturas.

4. A Experiência Profissional, devidamente comprovada, sob a forma documental e com indicação da data de início e de fim do exercício das funções, será avaliada de acordo com os seguintes critérios:

Será ponderado o desempenho efetivo de funções inerentes ao conteúdo dos lugares a prover, assim como o domínio total da área de especialização, avaliados pela sua natureza e duração.

O júri considera que este fator é o que melhor pode demonstrar a aptidão dos candidatos para o desempenho das funções inerentes aos postos de trabalho a prover, dado que é através das funções já exercidas, da forma como o foram e do tempo desse serviço, que se pode aferir a capacidade e motivação para o desempenho das funções.

Handwritten notes in blue ink, including the letters 'JHA' and some arrows and symbols.

ATA DE REUNIÃO

O júri delibera, assim, atribuir a este fator a valoração máxima de 20 valores.

Para apreciação da experiência profissional, o júri delibera, de acordo com a alínea c) do artigo 11º da referida Portaria, avaliar e ponderar a experiência na execução de atividades inerentes ao posto de trabalho:

Sem experiência -----	0 valores
Até 1 ano -----	4 valores
De 1 a 3 anos -----	8 valores
Mais de 3 a Menos de 8 anos -----	12 valores
De 8 a 10 anos -----	16 valores
Mais de 10 anos -----	20 valores

5. A Avaliação de Desempenho será avaliada de acordo com os seguintes critérios:

Avaliação Final	Valoração
Reconhecimento de excelência	20
Desempenho Relevante	15
Desempenho Adequado	10
Desempenho Inadequado	00

Só será considerada a avaliação de desempenho referente ao último ciclo avaliativo, ou seja, biénio 2021/2022.

No caso dos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a classificação de 10 valores.

6. A classificação Final no método de seleção "Avaliação Curricular" é de 0 a 20 valores e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 0,2HA + 0,5EP + 0,2FP + 0,1AD$$

Em que:

AC - Avaliação Curricular

HA – Habilitação Académica

EP - Experiência Profissional

ATA DE REUNIÃO

FP - Formação Profissional

AD – Avaliação de Desempenho

D) Quanto à Entrevista de Avaliação de Competências:

1. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais

diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, designadamente os identificados no perfil de competências, incidindo nas seguintes:

- Orientação para o serviço público (OSP);
- Análise da informação e sentido crítico (AISC);
- Trabalho em equipa e cooperação (TEC);
- Relacionamento interpessoal (RI);
- Comunicação (C);
- Tolerância à pressão e contrariedades (TPC).

2. As competências comportamentais serão aferidas com recurso à avaliação dos respetivos indicadores comportamentais, descritos na "Ficha de Entrevista de Avaliação de Competências" que se encontra em Anexo III.

3. A Classificação Final no método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das competências em análise, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (OSP+AISC+TEC+RI+C+TPC) / 6$$

4. A Classificação final deste método de seleção será apresentada na "Ficha de Entrevista de Avaliação de Competências" que se encontra em Anexo III.

2. Aplicação faseada dos métodos de seleção

- Por motivos de celeridade procedimental, o segundo método de seleção é aplicado a um conjunto de candidatos aprovados no primeiro método de seleção, a convocar por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, na proporção de três por cada vaga, sendo que:

- Ao conjunto de candidatos a convocar em cada referência acrescerão sempre os candidatos com deficiência que obtiverem aprovação no primeiro método de seleção candidatos;

ATA DE REUNIÃO

- No caso de em cada referência haver mais do que um candidato posicionado em *ex aequo* com a última nota do último método de seleção, serão os mesmos incluídos no conjunto de candidatos a convocar.

- O método de seleção facultativo – EAC - é aplicado à totalidade dos candidatos aprovados no segundo método de seleção.

3. Classificação final e definição dos critérios de desempate I

- A classificação final dos candidatos será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = 70\% PC + 30\% EAC$$

ou

$$CF = 70\% AC + 30\% EAC$$

Em que:

CF - Classificação Final;

PC – Prova de Conhecimentos;

AC - Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências

- Critérios de desempate

Deliberou o júri, por unanimidade, que em caso de igualdade de classificação final, serão adotados, para além dos critérios definidos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, os critérios de desempate indicados infra, pela ordem de enunciação:

- Maior classificação na Entrevista de Avaliação de Competências;
- Licenciatura em serviço social, ou licenciatura em psicologia (pré-Bolonha) ou mestrado integrado em psicologia (pós-Bolonha);
- Maior grau académico na área de Psicologia ou do Serviço Social;

4. Forma de notificação dos candidatos

Nos termos do artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, as notificações serão efetuadas por correio eletrónico.

Em anexo à presente Ata constam os seguintes documentos:

ATA DE REUNIÃO

- Perfil do Técnico de Assessoria Técnica aos Tribunais (Anexo I);
- Bibliografia e Legislação de suporte à realização da Prova de Conhecimentos (Anexo II);
- Grelha Classificativa Individual da Entrevista de Avaliação de Competências (Anexo III);
- Ficha Individual de Avaliação Curricular (Anexo IV).

Todas as deliberações do júri referentes à presente ata foram tomadas por unanimidade dos elementos presentes.

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que após ser lida e achada conforme vai ser assinada por todos os elementos (efetivos) do Júri.

Lisboa, 25 de novembro de 2024.

O Júri,

Presidente

1.ª Vogal Efetiva

2.ª Vogal Efetiva



Maria Inês Martinho Antunes Amaro



Ana Paula Coelho de Sousa Alves



Vanda Maria Gonçalves Santos

ATA DE REUNIÃO

Anexo I
Perfil do Técnico de Assessoria Técnica aos Tribunais

Neste perfil estão descritas as principais atividades e tarefas, formação académica e profissional adequada, bem como as competências pessoais e técnicas que o colaborador deve ter para desempenhar ao melhor nível as atividades inerentes à sua função de Assessoria Técnica aos Tribunais (ATT).

Função: Técnico Superior

Carreira: Técnico Superior

O exercício da função concretiza-se nas seguintes tarefas e atividades:

- Analisar as solicitações judiciais que lhe forem atribuídas, bem como pesquisar toda a informação necessária à caracterização da situação e das intervenções anteriores;
- Elaborar informações sociais, relatórios sociais de avaliação diagnóstica ou de acompanhamento de execução de medida / decisão judicial, sobre a situação da criança ou do jovem, do seu agregado familiar ou das pessoas a quem esteja confiado;
- Elaborar, implementar e avaliar plano de intervenção para a execução das medidas de promoção e proteção;
- Intervir em audiência/debate judicial, sempre que for solicitado;
- Acompanhar a execução das medidas aplicadas / decisões judiciais;
- Apoiar as crianças e jovens que intervenham em processos judiciais, nomeadamente na sua preparação para audição em tribunal;
- Assegurar a gestão do processo promovendo a intervenção integrada e articulada da rede comunitária de apoio;
- Assegurar a consulta e registo nos sistemas de informação utilizados pela Assessoria Técnica aos Tribunais.

MA
SS
CO

ATA DE REUNIÃO

Formação Académica		Formação Profissional	
<p>Licenciatura nas áreas de educação e formação em Psicologia (311), Trabalho Social e Orientação (762) e Sociologia e Outros Estudos (312), preferencialmente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Licenciatura em Serviço Social; • Licenciatura em Psicologia (pré-Bolonha) ou Mestrado Integrado em Psicologia (pós-Bolonha) 		<ul style="list-style-type: none"> • Formação nas áreas de Intervenção com Crianças e Jovens em Perigo; Direito das Crianças, Jovens e Família; Cuidados sensíveis ao trauma (<i>trauma informed</i>); Mediação Familiar; Terapia Familiar; Capacitação Parental; Dinâmica e Trabalho em Equipa; Mediação/Gestão de Conflitos; Práticas colaborativas. 	
Competências			
Pessoais		Técnicas	
<ul style="list-style-type: none"> • Orientação para o serviço público (<i>atuar de acordo com os valores éticos e deontológicos do serviço público e da sua profissão, prestando um serviço de qualidade orientado para a defesa dos direitos humanos</i>); • Trabalho em equipa e cooperação (<i>capacidade para integrar equipas multidisciplinares e gerar sinergias numa lógica de co-intervenção e participação ativa</i>); • Planeamento e organização (<i>capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade, definir objetivos, etapas e prazos, estabelecer prioridades e antecipar situações críticas e as resoluções possíveis</i>); • Análise da informação e sentido crítico (<i>capacidade para identificar, analisar e avaliar a informação proveniente de diferentes fontes, relacionando-a de forma lógica e com sentido crítico, identificando a que é relevante para a sua atividade; Prepara-se quando tem de enfrentar situações ou realizar tarefas de maior complexidade</i>); • Iniciativa e autonomia na tomada de decisão no seu foro de atuação (<i>capacidade de atuar de modo independente e proativo, focando-se na resolução de problemas</i>); • Relacionamento interpessoal, (<i>capacidade para interagir adequadamente com pessoas com características diferentes e</i> 		<ul style="list-style-type: none"> • Conhecimentos da legislação e dos regulamentos aplicáveis à função; • Conhecimento de metodologias de intervenção com crianças/jovens e famílias; • Conhecimento sobre o funcionamento do sistema de promoção e proteção e das competências das entidades que o compõem; • Conhecimento sobre o funcionamento dos Tribunais e do Ministério Público; • Conhecimento sobre as Estratégias e Recomendações nacionais e internacionais de promoção dos direitos e de proteção de crianças e jovens; • Domínio de técnicas de comunicação e de observação específicas, com ênfase particular no "saber escutar" e na análise da comunicação não verbal; • Domínio de técnicas de entrevista e de observação de crianças e jovens; • Domínio dos manuais e dos instrumentos de suporte à intervenção técnica; 	



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.
SERVIÇOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

FJA
V/S
M.A.

ATA DE REUNIÃO

<p><i>em contextos sociais e profissionais distintos, de forma empática, e gerindo dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada);</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Comunicação <i>(Capacidade para se expressar verbalmente e por escrito com clareza, precisão e adequação face aos diferentes interlocutores, ser assertivo nas suas exposições e demonstrar respeito pelas ideias dos outros, valorizando os seus contributos)</i>• Tolerância à pressão e contrariedades <i>(capacidade para lidar com situações de pressão ou com contrariedades de forma adequada, mantendo o controlo emocional e o discernimento profissional, e mantendo-se produtivo);</i>• Adaptação e melhoria contínua <i>(capacidade de adaptação à mudança e aos desafios profissionais, mantendo a eficiência, e empenhando-se no seu desenvolvimento profissional e atualização técnica);</i>• Reconhecer o dever de sigilo e confidencialidade, relativamente aos Processos.	<ul style="list-style-type: none">• Domínio das ferramentas informáticas necessárias ao desempenho da sua função;
--	---

ATA DE REUNIÃO

Anexo II

Legislação e bibliografia de suporte à realização da Prova de Conhecimentos

Legislação nacional:

Constituição da República Portuguesa;

Código do Procedimento Administrativo;

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Partes I e II);

Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro (versão consolidada) – Bases Gerais do Sistema de Segurança Social;

Portaria n.º 135/2012, de 8 de maio (versão consolidada) – Estatutos do Instituto da Segurança Social, I.P.;

Lei n.º 147/1999, de 1 de setembro (versão consolidada) – Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo;

Decreto-Lei n.º 332-B/2000, de 30 de dezembro - Regulamentação da Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo;

Decreto-Lei n.º 12/2008, de 17 de janeiro (versão consolidada) - Promoção e Proteção das Crianças e Jovens em Meio Natural de Vida;

Decreto-Lei n.º 139/2019, de 16 de setembro (versão consolidada) - Regime de Execução do Acolhimento Familiar;

Portaria n.º 278-A/2020, de 4 de dezembro - Define os termos, condições e procedimentos do processo de candidatura, seleção, formação e avaliação das famílias de acolhimento, bem como o respetivo reconhecimento;

Decreto-Lei n.º 164/2019, de 25 de outubro - Regime de Execução do Acolhimento Residencial;

Portaria n.º 450/2023, de 22 de dezembro - Estabelece o regime de organização, funcionamento e instalação das casas de acolhimento para crianças e jovens;

Lei n.º 103/2009, de 11 de setembro (versão consolidada) - Regime Jurídico do Apadrinhamento Civil;

Decreto-Lei n.º 121/2010, de 27 de outubro (versão consolidada) – Regulamenta o Regime Jurídico do Apadrinhamento Civil;

Decreto-Lei n.º 159/2015, de 10 de agosto (versão consolidada) – Cria a Comissão Nacional de Promoção dos Direitos e Proteção das Crianças e Jovens;

Lei n.º 113/2009, de 17 de setembro (versão consolidada) - Estabelece medidas de proteção de menores em cumprimento do artigo 5.º da Convenção do Conselho da Europa contra a Exploração Sexual e o Abuso Sexual de Crianças;

Resolução do Conselho de Ministros n.º 112/2020, de 18 de dezembro - Aprova a Estratégia Nacional para os Direitos da Criança 2021-2024;

Resolução do Conselho de Ministros n.º 3/2023, de 17 de janeiro – Aprova o Plano de Ação da Garantia para a Infância 2022-2030;

Lei n.º 62/2013, de 26 de agosto (versão consolidada) – Lei da Organização do Sistema Judiciário;

Lei n.º 68/2019, de 27 de agosto (versão consolidada) – Estatuto do Ministério Público;

ATA
B
D

ATA DE REUNIÃO

Lei n.º 141/2015, de 8 de setembro (versão consolidada) – Regime Geral do Processo Tutelar Cível;
Lei n.º 143/2015, de 8 de setembro (versão consolidada) – Regime Jurídico do Processo de Adoção;
Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto – Lei da Proteção de Dados Pessoais.

Instrumentos jurídicos internacionais:

Convenção sobre os Direitos da Criança adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 20 de novembro de 1989 e ratificada por Portugal em 21 de setembro de 1990;
Diretrizes para o cuidado alternativo de crianças - Resolução 64/142 adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 24 de fevereiro de 2010;
Diretrizes do Comité de Ministros do Conselho da Europa sobre a Justiça Adaptada às Crianças, de 17 de novembro de 2010.

Bibliografia

Código de Ética e Conduta do ISS, I.P: <https://www.seg-social.pt/documents/10152/185874/C%C3%B3digo+de+%C3%89tica+e+Conduta+do+ISS+IP+26.01.2023.pdf/7faca732-f107-41ea-b972-4faf1625ca48>

Relatório CASA https://www.seg-social.pt/documents/10152/13326/Relat%C3%B3rio_CASA_2023/da8913ce-97e0-4b5d-ae10-bf16c7a88901

Relatório Anual de Atividades do CNA <https://www.seg-social.pt/documents/10152/13200/Relat%C3%B3rio+CNA+2023/ca708b07-3207-437e-a731-a688c12eeffa>

Relatório Anual de Atividades das CPCJ <https://www.cnpdpcj.gov.pt/relatorio-atividades>

Guia Prático – Acolhimento Familiar de Crianças e Jovens <https://www.seg-social.pt/documents/10152/14961/N33A+-+Guia+Pr%C3%A1tico+Acolhimento+Familiar+de+Crian%C3%A7as+e+Jovens/00e69e39-9dbd-49fb-8c76-f746d629d27e>

Guia prático – Apadrinhamento Civil https://www.seg-social.pt/documents/10152/196113/N44_apadrinhamento_civil/58f2fdb1-43d1-4987-b83a-edaeab17f87f

Guia Prático - Adoção https://www.seg-social.pt/documents/10152/14984/N32_adocao/eda1d840-7306-49b7-a699-cbfa9d8d604c

Guia Prático - Subsídio por Adoção <https://www.seg-social.pt/documents/10152/14986/3011+-+Subs%C3%ADdio+por+ado%C3%A7%C3%A3o/530c26c1-4347-445a-be93-503a2a8d068f>

Guia Prático – Apoios Sociais – Crianças e jovens https://www.seg-social.pt/documents/10152/14961/N35_A_apoios_sociais_crianças_jovens/37504816-7ca5-4ea0-8197-e29524b380cf

Diogo, E., Sacur, B. M., & Guerra, P. (2023). Caminhos para uma reforma do Sistema de Promoção e Proteção das Crianças e Jovens – Recomendações: https://doi.org/10.53809/TS_ISS_2022_n.3_31-



SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.
SERVIÇOS CENTRAIS

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

ATA
VS
@

ATA DE REUNIÃO

51. *Revista Temas Sociais*, 3(3), 31-51. Disponível em:
<https://revistas.ulusofona.pt/index.php/temassociais/article/view/8591>

Delgado Ferreira, Paulo, Carvalho, João MS, Pinto, Vânia S., Martins Teresa. DECISÃO, RISCO E INCERTEZA RETIRADA OU REUNIFICAÇÃO DE CRIANÇAS E JOVENS EM PERIGO?. *Pedagogia Social. Revista Interuniversitária* [en linea]. 2016, (28), 217-228. ISSN: 1139-1723. Disponível em:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=135047100016>

Anexo 3 – FICHA DE ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Procedimento Concursal Comum – DRH/TS/6/2024

Nome: _____ Data: _____ Hora: _____

Código de candidatura: _____

Competência 1	Definição da competência	Indicadores Comportamentais	V	Evidências/Sumário
<p align="center">ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO (OSP)</p>	<p>Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão.</p>	<p>1. Demonstra compromisso pessoal com os valores e princípios éticos do serviço público através dos seus atos.</p>		
		<p>2. Identifica claramente os utentes do serviço e as suas necessidades e presta um serviço adequado, com respeito pelos valores da transparência, integridade e imparcialidade.</p>		
		<p>3. Mostra-se disponível para com os utilizadores do serviço (internos e externos) e procura responder às suas solicitações.</p>		
		<p>4. No desempenho das suas atividades trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos, respeitando os princípios da neutralidade e da igualdade.</p>	<p align="center">Classificação</p>	

		<p>3. Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.</p> <p>4. Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.</p>		
		Classificação		

Competência 4	Definição da competência	Indicadores Comportamentais	V	Evidências/Sumário
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL (RI)	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.	<p>1. Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.</p> <p>2. Trabalha com pessoas com diferentes características.</p> <p>3. Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros.</p> <p>4. Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos socioprofissionais.</p>		
		Classificação		

Competência 5	Definição da competência	Indicadores Comportamentais	V	Evidências/Sumário
COMUNICAÇÃO (C)	Capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas	<p>1. Expressa-se oralmente e por escrito com clareza, fluência e precisão.</p> <p>2. Adapta o discurso e a linguagem aos diversos tipos de interlocutores.</p>		

A Classificação Final da entrevista é obtida através da média aritmética simples das classificações das competências a avaliar, conforme infra:

$$EAC = (OSP+AISC+TEC+RI+C+TPC) / 6$$

Classificação Final da Entrevista _____

O Júri,

Presidente

1.ª Vogal Efetiva

2.ª Vogal Efetiva

Maria Inês Martinho Antunes Amaro

Ana Paula Coelho de Sousa Alves

Vanda Maria Gonçalves Santos



Handwritten initials and marks in the top right corner.

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

ATA DE REUNIÃO

**Anexo IV
Ficha Individual de Avaliação Curricular**

Nome:

Cód. Cand.:

1. HABILITAÇÕES ACADÉMICAS

Valoração: _____

2. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Valoração: _____

Observações:

3. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

Valoração: _____

Observações:



HA
ng
AD

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

ATA DE REUNIÃO

4. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

2021/2022 _____

Observações

CLASSIFICAÇÃO _____

$$AC = 0,2HA + 0,5EP + 0,2FP + 0,1AD$$

Em que:

- AC - Avaliação Curricular
- HA – Habilitação Académica
- EP - Experiência Profissional
- FP - Formação Profissional
- AD – Avaliação de Desempenho

O JÚRI
