PARTE C

MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL

Instituto da Segurança Social, I. P.

Departamento de Recursos Humanos

Aviso n.º 12267-A/2009

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de 153 postos de trabalho na carreira técnica superior do mapa de pessoal do Instituto da Segurança Social, I. P.

Referência DRH/TS/10/2009

Nos termos do n.º 6 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, torna -se público que por despacho n.º 658/2008/SEAP, de 9 de Dezembro de 2008, por despacho n.º 123/09/MEF, de 27 de Fevereiro de 2009 — autorizando descongelamento excepcional para preenchimento de 153 postos de trabalho no ISS, I. P., através de recrutamento externo — e por deliberação de 9 de Junho de 2009, do Conselho Directivo do Instituto da Segurança Social, I. P., se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data de publicitação deste aviso no *Diário da República,* procedimento concursal comum para o preenchimento de 153 postos de trabalho da carreira e categoria de técnico superior do mapa de pessoal deste Instituto, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Não existem reservas de recrutamento quer no Instituto da Segurança Social, I. P. (ISS, I. P.), quer na Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público (como previsto no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro).

1 — Ao presente procedimento é aplicável a tramitação prevista no artigo 54.º da Lei n.º 12-A/2008 (LVCR), de 27 de Fevereiro, regulamentada pela Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

2 — Número de postos de trabalho a contratar: 153, distribuídos do seguinte modo:

Centro Distrital de Aveiro — 11 (a prover por licenciados em Serviço Social, Educação Social e Psicologia)
Centro Distrital de Braga — 13 (a prover por licenciados em Serviço Social, Educação Social e Psicologia)
Centro Distrital de Castelo Branco — 1 (a prover por licenciado em Serviço Social)
Serviços Centrais — 4 (a prover por licenciados em Serviço Social, Psicologia e Direito)
Centro Distrital de Coimbra — 4 (a prover por licenciados em Serviço Social e Psicologia)
Centro Distrital de Évora — 1 (a prover por licenciado em Serviço Social)
Centro Distrital de Faro — 10 (a prover por licenciados em Serviço Social, Direito e Educação Social)
Centro Distrital da Guarda — 1 (a prover por licenciado em Direito)
Centro Distrital de Leiria — 7 (a prover por licenciados em Serviço Social, Educação Social e Psicologia)
Centro Distrital de Lisboa — 46 (a prover por licenciados em Serviço Social, Educação Social, Psicologia, Educador de Infância e Direito)
Centro Distrital do Porto — 30 (a prover por licenciados em Serviço Social, Educação Social e Psicologia)
Centro Distrital de Santarém — 6 (a prover por licenciados em Serviço Social e Educação Social)
Centro Distrital de Setúbal — 15 (a prover por licenciados em Serviço Social, Educação Social e Psicologia)
Centro Distrital de Viana do Castelo — 3 (a prover por licenciados em Serviço Social e Psicologia)
Centro Distrital de Viseu — 1 (a prover por licenciado em Serviço Social)

3 — Caracterização dos postos de trabalho:

Postos de trabalho, na carreira e categoria de técnico superior, para desempenho das seguintes actividades no âmbito da responsabilidade do Instituto da Segurança Social, I. P., acometidas às Comissões de Protecção de Crianças e Jovens (CPCJ):

Atendimento e informação dos cidadãos que se dirigem à CPCJ;
Recepção e análise das sinalizações de crianças e jovens em eventual situação de perigo;
Avaliação e diagnóstico em equipa interdisciplinar e interinstitucional das situações sinalizadas;
Elaboração de pareceres, informações e relatórios de avaliação e diagnóstico e de acompanhamento da execução das medidas;
Assegurar o acompanhamento dos planos de execução das medidas;
Participar nas actividades previstas no plano de acção da CPCJ.

4 — Local de trabalho: na área geográfica dos Centros Distritais e Serviços Centrais enunciados no ponto 2 da presente publicitação.

5 — Posicionamento remuneratório — Atento o consagrado no artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o posicionamento remuneratório dos trabalhadores a recrutar será o que resultar de negociação com o Instituto da Segurança Social, I. P., após o termo do procedimento concursal.

6 — Requisitos gerais de admissão — Os definidos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, a saber:

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 das funções que se propõe desempenhar;
d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções a que se candidata;
e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

7 — Requisitos especiais de admissão:
7.1 — Licenciatura em:

a) Serviço Social;
b) Psicologia;
c) Educador Social;
d) Educador de Infância;
e) Direito.

8 — Serão valorizados em sede de aplicação de métodos de selecção os seguintes factores:

a) Carta de condução — categoria B e disponibilidade para condução de viaturas de serviço;
b) Formação profissional complementar relevante, designadamente nas seguintes áreas:

Mediação familiar/comunitária;
Terapia familiar;
Gestão de conflitos;
Intervenção com crianças, jovens e famílias em risco/perigo;
Intervenção comunitária dirigida a crianças, jovens e famílias.

c) Experiência de trabalho em intervenção com crianças, jovens e famílias, a nível local, regional e nacional;
d) Conhecimentos de informática na óptica do utilizador.

9 — Não serão admitidos os candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria em referência e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho no mapa de pessoal do ISS, I. P. idênticos aos postos de trabalho cuja ocupação se pretende com o presente procedimento concursal.

10 — Formalização das candidaturas:

10.1 — As candidaturas deverão ser formalizadas através do preenchimento de formulário electrónico, disponível em www.seg-social.pt, na área do Instituto da Segurança Social, I. P., e submetidas via *online*.

10.2 — A formalização da candidatura só poderá ser efectuada por esta via, sob pena da sua não consideração.

10.3 — Os candidatos deverão anexar ao formulário de admissão ao processo de selecção os comprovativos das habilitações literárias, nos termos do n.º 2 do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

10.4 — Sempre que haja lugar à utilização dos métodos de avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, o requerimento

deve ser acompanhado, sob pena de exclusão, de currículo profissional detalhado e actualizado, elaborado em modelo disponibilizado em www.seg-social.pt (área do Instituto da Segurança Social, I. P.)

Nestes casos, pode ser exigida aos candidatos a apresentação de documentos comprovativos de factos por eles referidos no currículo que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

10.5 — As falsas declarações serão punidas nos termos da lei.

11 — Métodos de selecção:

Atento o carácter urgente do procedimento, nos termos do previsto no artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, os métodos de selecção serão utilizados de forma faseada. Cada um dos métodos de selecção obrigatórios é eliminatório de acordo com a ordem enunciada na lei. O método facultativo da entrevista profissional de selecção só será aplicado nos casos em que, nos métodos obrigatórios, tenha sido obtida classificação igual ou superior a 9,500 valores (nove vírgula cinco valores).

Os métodos de selecção a utilizar são os seguintes:

11.1 — Prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista profissional de selecção, em que:

11.1.1 — Prova de conhecimentos:

Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função.

Na prova de conhecimentos é adoptada a escala de valoração de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, tendo a mesma carácter eliminatório do procedimento para os candidatos que obtiverem valoração inferior a 9,500 valores.

A prova de conhecimentos revestirá a forma escrita, será individual, com consulta da legislação, terá a duração de 1 hora e 30 minutos e incidirá sobre os seguintes temas:

Segurança Social:

Bases Gerais do Sistema de Segurança Social
Sistema de Promoção e Protecção
Direitos da criança
Princípios orientadores da intervenção
Medidas de promoção e protecção
Adopção
Papel das entidades com competência em matéria de infância e juventude, das Comissões de Protecção de Crianças e Jovens (CPCJ) e dos Tribunais
Funcionamento das CPCJ
Intervenção no âmbito tutelar educativo
Intervenção no âmbito tutelar cível
Métodos e técnicas de intervenção psicossocial
Intervenção com famílias multiproblemáticas
Responsabilidades parentais
Identificação dos factores de protecção e de risco
Participação das crianças em artes e espectáculos.

Legislação:

Lei de Bases da Segurança Social — Lei n.º 4/2007, de 16 de Janeiro

Constituição da República Portuguesa, com a redacção da Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de Agosto — artigos 24.º a 26.º, 36.º, 43.º e 67.º a 70.º

Convenção sobre os Direitos da Criança — Resolução da Assembleia da Republica n.º 20/90, de 8 de Junho

Organização Tutelar de Menores, com redacção dos Decretos-Leis n.º 185/93, de 22 de Maio, n.º 48/95, de 15 de Março, n.º 120/98, de 8 de Maio e Lei n.º 133/99, de 28 de Agosto e artigos revogados pela Lei n.º 147/99, de 01/09, que aprovou a Lei de Protecção de Crianças e Jovens

Lei de Protecção de Crianças e Jovens em Perigo (LPCJP) — aprovada pela Lei n.º 147/99, de 1 de Setembro, com a redacção da Lei n.º 31/2003, de 22 de Agosto

Regulamentação da LCPCJ — Decreto-Lei n.º 332-B/2000, de 30 de Dezembro

Regulamentação das Medidas de Promoção e Protecção em Meio Natural de Vida — Decreto-Lei n.º 12/2008, de 17 de Janeiro

Regulamentação da Medida de Promoção e Protecção Acolhimento Familiar — Decreto-Lei n.º 11/2008, de 17 de Janeiro

Lei Tutelar Educativa — Aprovada pela Lei n.º 166/99, de 14 de Setembro

Código Civil — artigos 1877.º a 2020.º, com a redacção da Lei n.º 14/2009, de 1 de Abril, e da Lei n.º 100/2009, de 11 de Maio

Regulamentação do Código de Trabalho (Participação de crianças em espectáculos de natureza cultural, artística, publicitária como actor, cantor, dançarino, figurante, músico, modelo ou manequim) — artigos 139.º a 146.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, com a redacção da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, relativamente ao artigo 138.º

11.1.2 — Avaliação Psicológica:

Visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar.

a) Por cada candidato será elaborada uma ficha individual, contendo as aptidões e, ou, competências avaliadas, nível atingido em cada uma e resultado final obtido;

b) A avaliação psicológica é valorada, em cada fase intermédia, através das menções classificativas de Apto e Não apto e, na última fase do método, para os candidatos que a tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores;

c) A avaliação psicológica valorada com "reduzido" e "insuficiente" é eliminatória do procedimento.

11.1.3 — Entrevista Profissional de Selecção:

Visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

a) Por cada entrevista será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada;

b) A entrevista é pública, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público das instalações do ISS, I. P., e disponibilizada na sua página electrónica;

c) A entrevista profissional de selecção só será aplicada nos casos em que, nos métodos obrigatórios, tenha sido obtida classificação igual ou superior a 9,500 valores.

11.1.4 — A classificação final dos métodos anteriormente referidos será obtida numa escala de 0 a 20 valores através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = 0.45\ PC + 0.25\ AP + 0.30\ EPS$$

em que:

CF = Classificação Final
PC = Prova de Conhecimentos
AP = Avaliação Psicológica
EPS = Entrevista Profissional de Selecção

11.2 — Quando os candidatos, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a actividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento foi publicitado, os métodos de selecção a utilizar, se os candidatos não os afastarem, mediante declaração escrita no formulário de candidatura, serão:

11.2.1 — Avaliação curricular, entrevista de avaliação de competências e entrevista profissional de selecção, em que:

11.2.1.1 — Avaliação curricular:

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 e avaliação do desempenho obtida.

a) Atento o conteúdo dos postos de trabalho a ocupar, serão valoradas a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho.

b) Este método será valorado numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

c) Na acta da primeira reunião do júri serão definidos os parâmetros de avaliação e a respectiva ponderação, bem como a grelha classificativa e o sistema de valoração final deste método de selecção. A acta será facultada aos candidatos sempre que solicitada.

d) Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,500 valores consideram-se excluídos do procedimento, não sendo chamados à aplicação do método seguinte.

11.2.1.2 — Entrevista de Avaliação de Competências:

Visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

a) Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões directamente relacionadas com as funções a desempenhar, associada a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise;
b) O método é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores;
c) A obtenção, pelos candidatos que passaram a este método de selecção, de valoração inferior a 9,5 valores determina a sua exclusão da valoração final.

11.2.1.3 — Entrevista Profissional de Selecção:

Visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

a) Por cada entrevista será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada;
b) A entrevista é pública, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público das instalações do ISS, I. P., e disponibilizada na sua página electrónica;
c) A entrevista profissional de selecção só será aplicada nos casos em que, nos métodos obrigatórios, tenha sido obtida classificação igual ou superior a 9,500 valores.

11.2.1.4 — A classificação final dos métodos anteriormente referidos será obtida numa escala de 0 a 20 valores através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = 0.45\ AC + 0.25\ EAC + 0.30\ EPS$$

em que:

CF = Classificação Final
AC = Avaliação Curricular
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências
EPS = Entrevista Profissional de Selecção

12 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção intercalar é efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente, disponibilizada em www.seg-social.pt.
13 — Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte através de aviso publicado na 2.ª série do *Diário da República,* informando da afixação em local visível e público das instalações do ISS, I. P., e da disponibilização na respectiva página electrónica, nos termos do n.º 1 do artigo 32.º e do n.º 3 do artigo 30.º, ambos da portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.
14 — De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º da portaria n.º 83-A/2009, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas *a*), *b*), *c*) ou *d*) do n.º 3 do artigo 30.º da mesma Portaria, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.
15 — Em conformidade com o disposto na alínea *t*) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, os candidatos têm acesso às actas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, desde que o solicitem
16 — Em caso de igualdade de valoração os critérios de desempate a adoptar são os constantes do artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.
17 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação do Conselho Directivo do ISS, I. P., é publicada na 2.ª série do *Diário da República,* afixada em local visível e público das instalações do ISS, I. P. e disponibilizada na respectiva página electrónica, nos termos do n.º 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83 A/2009, de 22 de Janeiro.
18 — Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição "A Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove activamente 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".
19 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, em procedimento concursal em que o número de lugares a preencher seja igual ou superior a 10, é garantida a reserva de 5% para candidatos com deficiência, porquanto acautelado o disposto no n.º 1 do artigo 2.º do diploma em causa.
No presente processo, serão garantidos 8 lugares.
20 — O Júri do presente procedimento concursal será o seguinte:

Presidente: Ana Cristina Ferreira Ramos Ferreira, Técnica Superior
1.º Vogal Efectivo: Maria Ivone Monteiro, Técnica Superior — que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos
2.º Vogal Efectivo: Paulo Manuel Carreiro Macedo, Técnico de Justiça Adjunto
1.º Vogal Suplente: Cláudia Sofia Correia Leirião, Técnica Superior
2.º Vogal Suplente: António Manuel Batista Santinha, Director de Estabelecimento

21 — As actas do júri onde constam os parâmetros de avaliação e a respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.
22 — Nos termos do n.º 1 do artigo 19.º da portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, o presente Aviso será publicitado na 2.ª série do *Diário da República,* na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) no 1.º dia útil subsequente à publicação no *Diário da República,* na página electrónica do ISS, I. P. (www.seg-social.pt) e, por extracto, no prazo máximo de três dias úteis, contados da forma anteriormente referida, em jornal de expansão nacional.

3 de Julho de 2009. — O Vogal do Conselho Directivo, *António Nogueira de Lemos*.

202019713

II SÉRIE
DIÁRIO DA REPÚBLICA
Depósito legal n.º 8815/85 ISSN 0870-9963

Diário da República Electrónico:
Endereço Internet: http://dre.pt

Contactos:
Correio electrónico: dre@incm.pt
Tel.: 21 781 0870
Fax: 21 394 5750