

Na coluna (9) indicam-se as horas de trabalho totais de acordo com o constante no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 42/2005, de 22 de fevereiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 107/2008, de 25 de junho.

Na coluna (10) indicam-se os créditos segundo o *European Credit Transfer and Accumulation System* (sistema europeu de transferência e acumulação de créditos), fixados de acordo com o disposto no Decreto-Lei n.º 42/2005, de 22 de fevereiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 107/2008, de 25 de junho.

310799004

### Aviso n.º 11708/2017

Torna-se público, nos termos do n.º 2 do artigo 40.º-T do Decreto-Lei n.º 74/2006, de 24 de março, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 63/2016, de 13 de setembro, que, por meu despacho de 13 de agosto de 2015, proferido em suplência, ao abrigo do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 43/2014, de 18 de março, foi registada, nos termos do anexo ao presente aviso, que dele faz parte integrante, a criação do curso técnico superior profissional de Intervenção Social e Comunitária da Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Portalegre.

11 de agosto de 2017. — A Subdiretora-Geral do Ensino Superior, *Ángela Noiva Gonçalves*.

#### ANEXO

1 — Instituição de ensino superior  
Instituto Politécnico de Portalegre — Escola Superior de Educação

2 — Curso técnico superior profissional  
T033 — Intervenção Social e Comunitária

3 — Número de registo  
R/Cr 358/2015

4 — Área de educação e formação  
762 — Trabalho Social e Orientação

5 — Perfil profissional  
5.1 — Descrição geral

Planear e gerir projetos e atividades de inclusão de pessoas, grupos e populações em situação de risco e de vulnerabilidade social, envolvendo recursos e agentes da comunidade, e mobilizando as metodologias de intervenção social mais adequadas aos problemas, recursos e necessidades das populações, numa ótica de promoção da qualidade de vida e do desenvolvimento comunitário.

#### 5.2 — Atividades principais

a) Desenvolver análises, relatórios e outros documentos caracterizadores de contextos e situações sociais de forma objetiva e fundamentada;

b) Intervir junto de territórios, grupos e comunidades vulneráveis, em situação de risco ou exclusão social, observando os princípios éticos e deontológicos das profissões do trabalho social;

c) Desenvolver processos de identificação de necessidades e problemas sociais;

d) Planear, conceber, executar e avaliar, em equipas técnicas multidisciplinares, autonomamente ou sob orientação, projetos de intervenção social e comunitária orientados para a melhoria do bem-estar, qualidade de vida e inclusão social de populações em risco;

e) Mobilizar redes, parcerias, recursos e agentes do território para a implementação e desenvolvimento de projetos de intervenção social e comunitária;

f) Desenvolver, com autonomia, intervenção social e comunitária em organismos da administração pública central e ou local e ou em instituições públicas, particulares ou privadas de solidariedade social, designadamente nos domínios da educação, justiça, segurança social, emprego e formação, habitação e saúde.

#### 6 — Referencial de competências

##### 6.1 — Conhecimentos

a) Conhecimentos especializados sobre a evolução das instituições sociais, assistência social e políticas sociais;

b) Conhecimentos especializados e abrangentes sobre dinâmicas e processos sociais contemporâneos;

c) Conhecimentos especializados e abrangentes sobre processos de comunicação, sobre dinâmicas de grupo e familiares, e relações e vinculação interpessoal;

d) Conhecimentos especializados em métodos quantitativos aplicados às ciências sociais;

e) Conhecimentos aprofundados sobre princípios éticos e deontológicos do serviço social e das profissões da intervenção social em geral;

f) Conhecimentos especializados e abrangentes sobre modelos e níveis de intervenção do serviço social e sua interação sistémica;

g) Conhecimentos especializados sobre elementos de parametrização do risco e vulnerabilidade social junto de populações específicas;

h) Conhecimentos especializados e abrangentes sobre metodologia global de intervenção social e comunitária e suas fases de desenvolvimento;

i) Conhecimentos especializados sobre relações entre saúde, grupos e sociedade;

j) Conhecimentos especializados sobre fatores de risco e de proteção face à exclusão social;

k) Conhecimentos especializados sobre mecanismos de promoção da saúde e qualidade de vida;

l) Conhecimentos especializados sobre economia e dinâmicas de consolidação do terceiro setor;

m) Conhecimentos especializados sobre instrumentos de observação e análise da realidade sociocultural;

n) Conhecimentos aprofundados sobre fundamentos, modelos e processos de animação e intervenção social e comunitária;

o) Conhecimentos aprofundados sobre metodologia participada de projeto e suas fases: diagnóstico, conceção, planeamento e avaliação em intervenção social e comunitária;

p) Conhecimentos especializados sobre mobilização e dinamização de redes e parcerias comunitárias, institucionais e não institucionais.

#### 6.2 — Aptidões

a) Utilizar recursos linguísticos de forma eficaz em contextos diversificados, envolvendo grupos diversificados;

b) Analisar situações-problemas e necessidades sociais na sua relação com contextos políticos, económicos e sociais;

c) Interpretar dinâmicas socioculturais, numa ótica de intervenção social e desenvolvimento das comunidades;

d) Aplicar métodos e técnicas de tratamento de dados de natureza quantitativa no diagnóstico, conceção, planeamento e avaliação de projetos de intervenção social e comunitária;

e) Analisar criticamente e promover a desconstrução de estereótipos e preconceitos que obstem à inclusão social de indivíduos e grupos;

f) Conceber estratégias adequadas de abordagem e intervenção com populações em situação de risco e vulnerabilidade social;

g) Mobilizar metodologias de observação e análise para a elaboração colaborativa de diagnósticos, planeamento e a avaliação de processos de intervenção social e comunitária;

h) Promover e colaborar e em rede parceria planos de ação local para a promoção da saúde e qualidade de vida;

i) Aplicar princípios de organização económica no desenvolvimento de projetos de intervenção social e comunitária;

j) Aplicar metodologias de intervenção na rede e em rede na execução de atividades de inclusão social;

k) Colaborar e construir respostas e estruturas organizativas de projeto, adequadas aos problemas e recursos existentes;

l) Aplicar metodologias específicas de intervenção social e comunitária.

#### 6.3 — Atitudes

a) Demonstrar capacidade de adaptar a linguagem às características de diferentes interlocutores;

b) Demonstrar capacidade de analisar de forma crítica e objetiva a evolução, as dinâmicas, os problemas e instituições sociais da contemporaneidade;

c) Demonstrar capacidade de reconhecer, argumentar e debater, numa perspetiva de advocacia social, problemas locais;

d) Demonstrar autonomia e responsabilidade no posicionamento ético face aos problemas e intervenção profissional;

e) Demonstrar capacidade de reconhecer e valorizar a diferença, no seio de uma sociedade pluralista;

f) Demonstrar autonomia e responsabilidade na gestão e resolução de conflitos;

g) Demonstrar capacidade para trabalhar em equipa e em rede de modo colaborativo;

- h) Demonstrar autonomia em processos de liderança e gestão colaborativa de dimensões do quotidiano de grupos específicos;  
 i) Demonstrar capacidade de tomada de decisão perante situações sociais incertas e complexas;  
 j) Demonstrar capacidade de liderança em contextos socialmente incertos e complexos;  
 k) Demonstrar autonomia e responsabilidade na revisão do próprio processo de trabalho e atitudes e do trabalho em equipa, no quadro de projetos de intervenção social e comunitária.

## 7 — Estrutura curricular

Área de educação e formação	Créditos	% do total de créditos
762 — Trabalho Social e Orientação . . . . .	71	59 %
312 — Sociologia e Outros Estudos . . . . .	17	14 %
311 — Psicologia . . . . .	11	9 %
314 — Economia . . . . .	6	5 %

Área de educação e formação	Créditos	% do total de créditos
223 — Língua e Literatura Materna . . . . .	5	4 %
225 — História e Arqueologia . . . . .	5	4 %
462 — Estatística . . . . .	5	4 %
<i>Total</i> . . . . .	120	100 %

8 — Áreas relevantes para o ingresso no curso (n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 43/2014, de 18 de março)

Uma das seguintes:

Geografia  
 História  
 Português

9 — Localidades, instalações e número máximo de alunos

Localidade	Instalações	Número máximo para cada admissão de novos alunos	Número máximo de alunos inscritos em simultâneo
Portalegre . . . . .	Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Portalegre . . .	26*	55
Estremoz . . . . .	Centro Cultural de Estremoz . . . . .	26*	

\*A abertura de vagas nas instalações de Portalegre e Estremoz será feita em anos alternados.

10 — Ano letivo em que pode ser iniciada a ministração do curso

2015-2016

11 — Plano de estudos

Unidade curricular	Área de educação e formação	Componente de formação	Ano curricular	Duração	Horas de contacto	Das quais de aplicação	Outras horas de trabalho	Das quais correspondem apenas ao estágio	Horas de trabalho totais	Créditos
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(8.1)	(9)=(6)+(8)	(10)
Família, Desenvolvimento e Ciclo de Vida.	311 — Psicologia . . . . .	Geral e científica	1.º ano	Semestral . . .	52,5		72,5		125	5
História Social e Política. . .	225 — História e Arqueologia	Geral e científica	1.º ano	Semestral . . .	52,5		72,5		125	5
Língua Portuguesa . . . . .	223 — Língua e Literatura Materna.	Geral e científica	1.º ano	Semestral . . .	52,5		72,5		125	5
Matemática Aplicada às Ciências Sociais.	462 — Estatística . . . . .	Geral e científica	1.º ano	Semestral . . .	52,5		72,5		125	5
Sociologia Geral. . . . .	312 — Sociologia e Outros Estudos.	Geral e científica	1.º ano	Semestral . . .	52,5		72,5		125	5
Introdução ao Serviço Social	762 — Trabalho Social e Orientação.	Técnica . . . . .	1.º ano	Semestral . . .	52,5	40	72,5		125	5
Metodologia e Prática da Intervenção Social.	762 — Trabalho Social e Orientação.	Técnica . . . . .	1.º ano	Semestral . . .	60	45	90		150	6
Problemas Sociais Contemporâneos.	312 — Sociologia e Outros Estudos.	Técnica . . . . .	1.º ano	Semestral . . .	60	45	90		150	6
Relações Humanas e Comunicação.	311 — Psicologia . . . . .	Técnica . . . . .	1.º ano	Semestral . . .	60	45	90		150	6
Saúde Comunitária e Qualidade de Vida.	762 — Trabalho Social e Orientação.	Técnica . . . . .	1.º ano	Semestral . . .	60	45	90		150	6
Técnicas de Animação Social e Comunitária.	762 — Trabalho Social e Orientação.	Técnica . . . . .	1.º ano	Semestral . . .	60	45	90		150	6
Economia Social e Terceiro Setor.	314 — Economia . . . . .	Técnica . . . . .	2.º ano	Semestral . . .	60	45	90		150	6
Inclusão Social e Desenvolvimento Comunitário.	762 — Trabalho Social e Orientação.	Técnica . . . . .	2.º ano	Semestral . . .	60	45	90		150	6
Populações Vulneráveis e Exclusão Social.	762 — Trabalho Social e Orientação.	Técnica . . . . .	2.º ano	Semestral . . .	60	45	90		150	6
Projeto em Intervenção Social e Comunitária.	762 — Trabalho Social e Orientação.	Técnica . . . . .	2.º ano	Semestral . . .	60	45	90		150	6
Técnicas de Observação Etnográfica.	312 — Sociologia e Outros Estudos.	Técnica . . . . .	2.º ano	Semestral . . .	60	45	90		150	6
Estágio . . . . .	762 — Trabalho Social e Orientação.	Em contexto de trabalho.	2.º ano	Semestral . . .			750	750	750	30
<i>Total</i> . . . . .					915	490	2085	750	3000	120

Na coluna (2) indica-se a área de educação e formação de acordo com a Portaria n.º 256/2005, de 16 de março.

Na coluna (3) indica-se a componente de formação de acordo com o constante no artigo 13.º e seguintes do Decreto-Lei n.º 43/2014, de 18 de março.

Na coluna (6) indicam-se as horas de contacto, de acordo com a definição constante do Decreto-Lei n.º 42/2005, de 22 de fevereiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 107/2008, de 25 de junho.

Na coluna (7) indicam-se as horas de aplicação de acordo com o disposto no artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 43/2014, de 18 de março.

Na coluna (8) indicam-se as outras horas de trabalho de acordo com o constante no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 42/2005, de 22 de fevereiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 107/2008, de 25 de junho.

Na coluna (8.1) indica-se o número de horas dedicadas ao estágio.

Na coluna (9) indicam-se as horas de trabalho totais de acordo com o constante no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 42/2005, de 22 de fevereiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 107/2008, de 25 de junho.

Na coluna (10) indicam-se os créditos segundo o *European Credit Transfer and Accumulation System* (sistema europeu de transferência e acumulação de créditos), fixados de acordo com o disposto no Decreto-Lei n.º 42/2005, de 22 de fevereiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 107/2008, de 25 de junho.

310792354

### Aviso n.º 11709/2017

Torna-se público, nos termos do n.º 2 do artigo 40.º-T do Decreto-Lei n.º 74/2006, de 24 de março, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 63/2016, de 13 de setembro, que, por meu despacho de 23 de novembro de 2015, proferido em suplência, ao abrigo do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 43/2014, de 18 de março, foi registada, nos termos do anexo ao presente aviso, que dele faz parte integrante, a criação do curso técnico superior profissional de Gestão Administrativa de Recursos Humanos do Instituto Superior de Ciências da Administração.

17 de agosto de 2017. — A Subdiretora-Geral do Ensino Superior, *Ángela Noiva Gonçalves*.

#### ANEXO

- 1 — Estabelecimento de ensino superior
- Instituto Superior de Ciências da Administração
- 2 — Curso técnico superior profissional
- T016 — Gestão Administrativa de Recursos Humanos
- 3 — Número de registo
- R/Cr 406/2015
- 4 — Área de educação e formação
- 345 — Gestão e Administração
- 5 — Perfil profissional
- 5.1 — Descrição geral

Efetuar, de forma autónoma ou sob orientação, o planeamento e a gestão das principais funções da gestão de recursos humanos, implementar processos de gestão de equipas e promover boas práticas de gestão do relacionamento interpessoal.

#### 5.2 — Atividades principais

- a) Planear e operacionalizar o processo de recrutamento e seleção
- b) Elaborar, planear e implementar programas de acolhimento e integração de novos colaboradores
- c) Executar e ou orientar o processamento e pagamento de salários
- d) Coordenar a utilização das aplicações informáticas de apoio aos processos de gestão de recursos humanos (avaliação, seleção, salários, entre outros);
- e) Coordenar a aplicação da legislação do trabalho no contexto da gestão dos recursos humanos;
- f) Conceber e gerir o processo de formação
- g) Implementar os processos inerentes à gestão de equipas
- h) Gerir relações de trabalho em contexto organizacional;
- i) Elaborar e implementar os procedimentos subjacentes à avaliação de desempenho
- j) Desenvolver e gerir planos conducentes à preservação e melhoria da segurança e higiene no trabalho;
- k) Coordenar os processos de gestão da qualidade;
- l) Desenvolver e gerir planos de recompensa e gestão de carreiras;
- m) Elaborar e gerir documentos de suporte contabilístico e fiscal;
- n) Coordenar os procedimentos administrativos de recursos humanos.

#### 6 — Referencial de competências

##### 6.1 — Conhecimentos

- a) Conhecimentos fundamentais acerca do comportamento humano;
- b) Conhecimentos especializados de técnicas administrativas de gestão de recursos humanos;
- c) Conhecimentos fundamentais de liderança e técnicas de negociação;
- d) Conhecimentos fundamentais de legislação laboral;
- e) Conhecimentos fundamentais de gestão e organização de empresas;
- f) Conhecimentos fundamentais de desenvolvimento de equipas de trabalho;
- g) Conhecimentos especializados de conceção e gestão da formação;
- h) Conhecimentos especializados sobre a Norma 4427 de recursos humanos;
- i) Conhecimentos fundamentais de comunicação organizacional;
- j) Conhecimentos especializados de técnicas de acolhimento e socialização dos colaboradores;
- k) Conhecimentos especializados de modelos e técnicas de avaliação de desempenho;
- l) Conhecimentos fundamentais de contabilidade e fiscalidade;
- m) Conhecimentos fundamentais de metodologias qualitativas e quantitativas de análise de dados;

- n) Conhecimentos especializados de técnicas de recrutamento e seleção de colaboradores;
- o) Conhecimentos especializados de sistemas de recompensas e incentivos;
- p) Conhecimentos abrangentes de metodologia de projeto de conceção e desenvolvimento em recursos humanos;
- q) Conhecimentos fundamentais de higiene e segurança;
- r) Conhecimentos fundamentais de língua portuguesa e cultura portuguesa;
- s) Conhecimentos fundamentais de língua inglesa;
- t) Conhecimentos fundamentais de informática na ótica do utilizador;
- u) Conhecimentos especializados na utilização de bases de dados de suporte à gestão de recursos humanos;
- v) Conhecimentos fundamentais de organização do trabalho e gestão do tempo.

##### 6.2 — Aptidões

- a) Identificar as melhores opções estratégicas nos diferentes contextos, de forma a garantir uma gestão integrada dos recursos humanos;
- b) Pesquisar e aplicar a legislação, regulamentos e normas inerentes aos diferentes contextos de intervenção;
- c) Estruturar e implementar os procedimentos de recrutamento e seleção;
- d) Planificar e efetuar o processo de acolhimento e socialização dos novos colaboradores;
- e) Efetuar o processo administrativo referente à avaliação de desempenho;
- f) Estruturar e utilizar bases de dados de suporte à gestão de recursos humanos, a nível do processamento de salários, mapas de férias, assiduidade, entre outros;
- g) Elaborar planos e relatórios de formação, efetuando a sua gestão e aplicando os procedimentos administrativos decorrentes da lei laboral;
- h) Aplicar as técnicas de organização do trabalho no desenvolvimento das rotinas;
- i) Utilizar as aplicações informáticas e a internet na elaboração, organização e pesquisa de informação;
- j) Aplicar as competências linguísticas na comunicação e no processamento de texto em língua portuguesa e em língua estrangeira;
- k) Gerir os fenómenos inerentes ao comportamento dos indivíduos e dos grupos em contexto organizacional;
- l) Conceber e gerir as metodologias inerentes ao processo de normalização da Qualidade em RH;
- m) Aplicar técnicas de negociação em diferentes situações organizacionais;
- n) Analisar e descrever os perfis dos colaboradores e das funções, gerindo-os de forma efetiva;
- o) Elaborar e implementar planos de comunicação interna e externa;
- p) Atualizar e gerir a informação dos processos individuais dos colaboradores;
- q) Efetuar a recolha e a análise de dados relativos a diferentes indicadores organizacionais, utilizando a informação no processo de tomada de decisão.

##### 6.3 — Atitudes

- a) Demonstrar capacidade de gerir equipas de trabalho, revelando capacidade de liderança e assegurando os níveis de responsabilidade e de motivação dos colaboradores;
- b) Demonstrar espírito crítico, adaptabilidade e flexibilidade a novas situações;
- c) Comunicar de forma assertiva com os diferentes atores organizacionais;
- d) Adotar comportamentos de estabilidade emocional e resistência ao stress;
- e) Demonstrar princípios e práticas de autonomia, rigor, sentido de responsabilidade e comportamento ético;
- f) Demonstrar capacidade para a promoção da mudança e inovação;
- g) Demonstrar polivalência, elevada criatividade e espírito de iniciativa;
- h) Demonstrar capacidade de atualização permanente, quer a nível técnico, quer a nível da legislação;
- i) Demonstrar capacidade de análise das diferentes situações que ocorrem a nível da gestão de recursos humanos nas organizações;