

Grelha e Critérios de Avaliação Educador(a) de Educação

Serviço de Recursos Humanos - Processo nº 7/ 2025

1. Comissão de Avaliação

A Comissão de Avaliação, composta pelos elementos a seguir indicados, é autónoma na condução do processo:

Presidente: Dr/a. Ana Filipa Pires Ramalhinho Brás, Diretor/a Técnica da Santa Casa da Misericórdia de Vila Velha de Ródão;

1.º Vogal (Efetivo/a): Dr.(a) Graça Margarida Mourato Rabaça Moreira, Educadora de Infância da Santa Casa da Misericórdia de Vila Velha de Ródão;

2.º Vogal (Efetivo/a): Dr.(a) Hélder Manuel Catarino da Silva, Diretor de Serviços da Santa Casa da Misericórdia de Vila Velha de Ródão;

Vogal (Suplente): Dr.(a) Silvia Cruz Lopes de Almeida, Chefe de Departamento (Serviços Administrativos) da Santa Casa da Misericórdia de Vila Velha de Ródão.

2. Anúncio de Recrutamento

O anúncio de recrutamento para a função de Educador(a) de Infância é publicado no endereço eletrónico (<https://www.scmvvrdao.pt/candidaturas>) e no facebook da Santa Casa da Misericórdia de Vila Velha de Ródão, bem como no portal de emprego (www.net-empregos.com), por um período de 7 dias a contar da data da sua publicação (26/06/2025).

2.1. Perfil do(a) candidato(a)

Educador(a) de Infância - Promove o desenvolvimento global de crianças em estabelecimentos, tais como jardins de infância, centros de pediatria e internatos infantis organizando diversas atividades que, simultaneamente, as ocupam e incentivam o seu desenvolvimento físico, psíquico e social; orienta diversas atividades a fim de que a criança execute exercícios de coordenação, atenção, memória, imaginação e raciocínio para incentivar o seu desenvolvimento psicomotor; desperta-a para o meio em que está inserida; estrutura e promove as expressões plástica, musical, corporal da criança e outras; estimula o desenvolvimento socio-afetivo, promovendo a segurança, autoconfiança, autonomia e respeito pelo outro; acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais com o fim de se obter uma ação pedagógica coordenada.

3. Método de Seleção

Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

4. Avaliação Curricular (AC)

Interpretação dos Critérios de Avaliação Curricular

Com base nos critérios definidos, elaborou-se a grelha de avaliação, cuja interpretação deverá obedecer aos seguintes pressupostos:

Critérios	Categorias	Pontuação
1. Habilitações Acadêmicas Certificados pelas entidades competentes.	a) Licenciatura	16 pontos
	b) Mestrado	18 pontos
	c) Doutorado	20 pontos
2. Formação Profissional Considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função. Sempre que um documento comprovativo da frequência de determinada ação de formação não refira a respetiva carga horária, considerar-se-ão como correspondências: Um dia – 6 horas; Uma semana – 30 horas; Um mês – 120 horas. (ponderar as ações de formação adquiridas, congressos, colóquios e seminários frequentados nos últimos 5 (cinco) anos – data posterior a 2019 - e até à data de abertura do presente procedimento)	a) Inferior ou igual a 50 horas	10 pontos
	b) Superior a 11 e até 100 horas	12 pontos
	c) Superior a 101 e até 150 horas	14 pontos
	d) Superior a 151 horas e até 200 horas	16 pontos
	e) Superior a 201 horas	18 pontos
	f) Pós-graduação e/ ou MBA, concluídos e relacionados com o posto de trabalho	20 pontos
3. Experiência Profissional Com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas.	a) Experiência < 1 ano	10 pontos
	b) Experiência ≥ 1 e < 2 anos	12 pontos
	c) Experiência ≥ 3 e < 4 anos	14 pontos
	d) Experiência ≥ 5 e < 6 anos	16 pontos
	e) Experiência ≥ 7 e < 8 anos	18 pontos
	f) Experiência ≥ 9 anos	20 pontos

A pontuação da Avaliação Curricular (AC) do candidato(a) resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (1+2+3) / 3$$

5. Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

A entrevista profissional de seleção visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A pontuação da Entrevista de Seleção (EPS) do candidato(a) resulta da aplicação da seguinte fórmula:

5. Entrevista Profissional de Seleção	a) Realização e Orientação para Resultados. Visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são atribuídas.	Elevada – 20 pontos
		Muito bom – 16 pontos
		Bom - 14 pontos
		Suficiente - 12 pontos
	b) Organização e Método de Trabalho. Visa avaliar a capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica.	Elevada – 20 pontos
		Muito bom – 16 pontos
		Bom - 14 pontos
		Suficiente - 12 pontos
	c) Responsabilidade e Compromisso com o Serviço.	Elevada – 20 pontos
		Muito bom – 16 pontos
		Bom - 14 pontos

	Visa avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma diligente e disponível.	Suficiente - 12 pontos
	d) Comunicação (Oral) Visa avaliar a capacidade para se expressar com clareza e precisão.	Elevada – 20 pontos
		Muito bom – 16 pontos
		Bom - 14 pontos
		Suficiente - 12 pontos
	e) Conhecimentos e Experiência. Visa avaliar a capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimento e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades.	Elevada – 20 pontos
		Muito bom – 16 pontos
		Bom - 14 pontos
		Suficiente - 12 pontos
	f) Tolerância à pressão e contrariedades. Visa avaliar a capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.	Elevada – 20 pontos
		Muito bom – 16 pontos
		Bom - 14 pontos
		Suficiente - 12 pontos
	6. Outras Experiências consideradas relevantes (até 10 pontos)	
	g) Domínio da língua portuguesa	1 ponto
	h) Experiência na utilização de sistemas informáticos	1 ponto
	i) Atividades Extra-profissionais: voluntariado, pertencer a grupos culturais, prática de desporto, atividades comunitárias e associativas	1 ponto
	j) Experiência em copa, cozinha ou serviço de restauração	1 ponto
	l) Louvores e Cartas de Recomendação	1 ponto
	m) Experiência de condução (categoria B)	1 ponto
	n) Curso válido de Suporte Básico de Vida	2 pontos
	o) Outros cursos profissionais na área da saúde ou emergência	2 pontos

$$EPS = (a+b+c+d+e+f+6) / 7$$

6. Classificação Final (CF)

A pontuação da Classificação Final (CF) do(a) candidato(a) resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = ((AC \times 50\%) + (EPS \times 50\%))$$

7. Critérios de Desempate

Os critérios de desempate dos candidatos que obtenham a mesma classificação final, são os seguintes, aplicados sucessivamente pela mesma ordem:

- Candidato(a) que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado;
- Candidato(a) com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso;
- Candidato(a) com habilitação literária superior;
- Candidato(a) com maior classificação na competência evidenciada na Entrevista Profissional de Seleção.

8. A Comissão de Avaliação reserva-se no direito de aceitar documentos comprovativos após a data de entrega curricular, se assim o entender.

9. Publicitação de Resultados

- a) A lista de classificação é publicada no site da Santa Casa da Misericórdia de Vila Velha de Ródão (<https://www.scmvvrodão.pt>) e é afixada em suporte de papel no painel informativo dos Serviços Administrativos, para consulta dos candidatos.
- b) Nos três dias úteis seguintes à conclusão do procedimento concursal, os candidatos são notificados, preferencialmente por *e-mail* (com recibo de entrega da notificação), sendo feitas por correio registado no caso de os candidatos não possuírem email.
- b) Os candidatos dispõem de 5 dias, contados a partir da notificação, para recorrer da sua classificação.

10. Princípio do Consentimento e Confidencialidade

Os candidatos(as) encontram-se sujeitos ao cumprimento do Termo de Consentimento e Confidencialidade previsto no Regulamento Geral de Proteção de Dados, designadamente para o cumprimento do processo de avaliação da presente Comissão de Avaliação e/ ou perante pedidos de consulta do processo de recrutamento em causa.

A Santa Casa da Misericórdia de Vila Velha de Ródão assegurará a destruição de todos os documentos pessoais referentes ao processo de recrutamento em causa de acordo com o previsto na legislação em vigor.

11. Política de Igualdade

Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Santa Casa da Misericórdia de Vila Velha de Ródão, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação nos processos de recrutamento.

Vila Velha de Ródão, 26 de junho de 2025

A provedora

