

## **Grelha e Critérios de Avaliação Animador(a) sociocultural**

**Serviço de Recursos Humanos - Processo nº 2/ 2026**

### **1. Comissão de Avaliação**

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

**Presidente:** Dra. Patrícia Sofia Camponês Cesário, Diretor/a Técnica da Santa Casa da Misericórdia de Vila Velha de Ródão.

**1.º Vogal (Efetivo/a):** Dra. Marta Catarina Gonçalves de Pinto Patrício Semedo, Animadora Sociocultural da Santa Casa da Misericórdia de Vila Velha de Ródão;

**2.º Vogal (Efetivo/a):** Dra. Sílvia Cruz Lopes de Almeida, Chefe de departamento (Serviços Administrativos) da Santa Casa da Misericórdia de Vila Velha de Ródão

**Vogal (Suplente):** Dra. Elsa Marisa da Silva Duarte, Assistente Administrativa 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.scmvvrodão.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](http://www.net-empregos.com)), por um período de 7 dias a contar da data da sua publicação (30/01/2026).

#### **2.1. Perfil do(a) candidato(a)**

**Animador(a) Sociocultural** - Organiza atividades de animação com grupos específicos (utentes) e a nível comunitário (moradores dos bairros); enquadra/acompanha grupos culturais organizados e em organização; define a programação das atividades do espaço jovem, bem como o enquadramento do monitor e estagiários; elabora e operacionaliza projetos na área educativa e de ação sociocultural; apoia/acompanha a associação de jovens

### **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
<b>1. Habilitações Académicas</b> Certificados pelas entidades competentes.	a) 12.º ano de escolaridade	14 pontos
	b) Licenciatura	16 pontos
	b) Mestrado	18 pontos
	c) Doutoramento	20 pontos
<b>2. Formação Profissional</b> 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 – <b>data posterior a 2019</b> - 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
<b>3. Experiência Profissional</b> 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:

<b>5. Entrevista Profissional de Seleção</b>	<b>a) Realização e Orientação para Resultados.</b> 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>b) Organização e Método de Trabalho.</b> 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
	<b>c) Responsabilidade e Compromisso com o Serviço.</b> 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.	Elevada – 20 pontos
		Muito bom – 16 pontos
		Bom - 14 pontos
		Suficiente - 12 pontos
	<b>d) Comunicação (Oral)</b> Visa avaliar a capacidade para se expressar com clareza e precisão.	Elevada – 20 pontos
		Muito bom – 16 pontos
		Bom - 14 pontos
		Suficiente - 12 pontos
	<b>e) Conhecimentos e Experiência.</b> 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
	<b>f) Tolerância à pressão e contrariedades.</b> 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
<b>6. Outras Experiências consideradas relevantes (até 10 pontos)</b>	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

$$\text{EPS} = (a+b+c+d+e+f+6) / 7$$

## **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:

- a) Candidato(a) que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado;
- b) Candidato(a) com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso;
- c) Candidato(a) com habilitação literária superior;
- d) 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.scmvvrdao.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, 29 de janeiro de 2026

A provedora

  
