

Grelha e Critérios de Avaliação Animador(a) Sociocultural

Serviço de Recursos Humanos - Processo nº 12/ 2026

1. Comissão de Avaliação

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

Presidente: Dra. Sofia Isabel Semedo Ribeiro, Animadora Sociocultural da Santa Casa da Misericórdia de Vila Velha de Ródão;

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

2.º Vogal (Efetivo/a): Dra. Elsa Marisa da Silva Duarte, Assistente Administrativa da Santa Casa da Misericórdia de Vila Velha de Ródão;

Vogal (Suplente): Dra. Sílvia 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 Animador(a) Sociocultural 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), por um período de 7 dias a contar da data da sua publicação (02/06/2026).

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
1. Habilitações Académicas Certificados pelas entidades competentes.	a) 12º ano de escolaridade (ou equivalente)	13 pontos
	b) Licenciatura (outra área)	14 pontos
	c) Licenciatura (animador sociocultural)	16 pontos
	d) Mestrado	18 pontos
	e) Doutoramento	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 2021 - 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:

4. 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. 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
	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 conhecimentos 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
	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
5. Outras Experiências consideradas relevantes (até 10 pontos)		

$$EPS = (a+b+c+d+e+f)/6+5$$

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.scmvvrodão.pt>).
- 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, 02 de junho de 2026

Aprovedora

