

Grelha e Critérios de Avaliação Ajudante de Lar e Centro de Dia

Serviço de Recursos Humanos - Processo nº 9/ 2026

1. Comissão de Avaliação

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

Presidente: Dra. Marta Catarina Gonçalves de Pinto Patrício Semedo, Diretora Técnica da Santa Casa da Misericórdia de Vila Velha de Ródão;

1.º Vogal (Efetivo/a): Dra. Sofia Isabel Semedo Ribeiro, Animadora Sociocultural da Santa Casa da Misericórdia de Vila Velha de Ródão.

2.º Vogal (Efetivo/a): Dra. Sílvia Cruz Lopes de Almeida, Técnico Superior Administrativo da Santa Casa da Misericórdia de Vila Velha de Ródão;

Vogal (Suplente): Dra. Ana Filipa Pires Ramalhinho Brás, Diretora Técnica da Santa Casa da Misericórdia de Vila Velha de Ródão.

2. Anúncio de Recrutamento

O anúncio de recrutamento para a função de Ajudante de Lar e Centro de Dia é publicado no endereço eletrónico (<https://www.scmvrodão.pt/candidaturas>) e no *facebook* da Santa Casa da Misericórdia de Vila Velha de Ródão, por um período de 5 dias a contar da data da sua publicação (05-05-2026), bem como no portal do emprego (NET-EMPREGOS) através do endereço eletrónico (<https://www.net-empregos.com>).

3. Perfil do(a) candidato(a)

Ajudante de Lar e Centro de Dia - Procede ao acompanhamento diurno e ou noturno dos utentes, dentro e fora dos serviços e estabelecimentos; colabora nas tarefas de alimentação do utente; participa na ocupação dos tempos livres; presta cuidados de higiene e conforto aos utentes; procede à arrumação e distribuição das roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e sua entrega na lavandaria.

4. Método de Seleção

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

5. 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) Sem escolaridade obrigatória em função da idade do candidato, mas com 12 meses de Experiência do cargo	10 pontos
	b) Escolaridade obrigatória em função da idade do candidato	16 pontos
	c) 9.º ano de escolaridade, quando superior ao obrigatório	18 pontos
	d) 12.º ano de escolaridade ou superior	20 pontos
Nível de Ensino	Designação do tipo de ensino	
<u>Ensino Básico Obrigatório</u>	4 anos de escolaridade (data de nascimento até 31/12/1966)	
	6 anos de escolaridade (data de nascimento entre 01/01/1967 e 31/12/1980)	
	9 anos de escolaridade (data de nascimento a partir de 01/01/1981 ou curso técnico-profissional equivalente). A partir do ano letivo 2009/2010 – 12 anos de escolaridade	
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 três anos – data posterior a 2021 - e até à data de abertura do presente procedimento)	a) Sem Formação ou inferior a 6 horas	0 pontos
	b) Igual a 6 até 29 horas	14 pontos
	c) Igual a 30 e até 119 horas	16 pontos
	d) Superior ou igual a 120 horas	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) Sem Experiência	8 pontos
	b) Até dois anos de experiência profissional	18 pontos
	c) Superior a 2 anos de experiência profissional	20 pontos

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

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

6. Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

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

5. Entrevista Profissional de Seleção	a) Motivação para o exercício da função. Visa avaliar, através de conversação, os motivos da apresentação da candidatura, o seu interesse pelo posto de trabalho e o grau de motivação.	Elevada – 20 pontos
		Muito bom – 16 pontos
		Bom - 14 pontos
		Suficiente - 12 pontos
	b) Sentido Crítico. Visa avaliar a capacidade para realizar uma avaliação objetiva e crítica do seu percurso académico/ profissional, identificando as experiências mais relevantes, bem como os pontos fortes e fracos da sua candidatura, considerando o posto de trabalho a que se está a candidatar.	Elevada – 20 pontos
		Muito bom – 16 pontos
		Bom - 14 pontos
		Suficiente - 12 pontos
	c) Relacionamento interpessoal Visa avaliar a capacidade para interagir com diferentes atores e em contextos sociais e profissionais distintos. Pretende-se perceber a atitude, facilitadora ou não, em contextos adversos, como se relaciona, como gere as dificuldades e eventuais conflitos.	Elevada – 20 pontos
		Muito bom – 16 pontos
		Bom - 14 pontos
		Suficiente - 12 pontos
	d) Capacidade de Expressão/ Comunicação Visa avaliar a coerência, objetividade, adequação e clareza do discurso. Pretende-se perceber a utilização de terminologia adequada e o domínio da língua portuguesa.	Elevada – 20 pontos
		Muito bom – 16 pontos
		Bom - 14 pontos
		Suficiente - 12 pontos
	e) Disponibilidade para a Instituição Visa avaliar a disponibilidade imediata, a possibilidade de trabalho por turnos e de realizar trabalho suplementar.	Elevada – 20 pontos
		Muito bom – 16 pontos
		Bom - 14 pontos
		Suficiente - 12 pontos
6. Outras Experiências consideradas relevantes (até 14 pontos)	a) Domínio da língua portuguesa	1 ponto
	b) Experiência na utilização de sistemas informáticos	1 ponto
	c) Atividades Extra-profissionais: voluntariado, pertencer a grupos culturais, prática de desporto, atividades comunitárias e associativas	1 ponto
	d) Experiência em copa, cozinha ou serviço de restauração	1 ponto
	e) Louvores e Cartas de Recomendação	1 ponto
	f) Experiência de condução (categoria B)	2 ponto
	g) Curso válido de Suporte Básico de Vida	2 pontos
	h) Outros cursos profissionais na área da saúde ou emergência	2 pontos
	i) Curso profissional de Agente em Geriatria	3 pontos

$$EPS = (5+6)/2$$

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) Tempo de exercício profissional em ERPI;
- b) Tempo de exercício profissional em Unidade da rede Nacional de Cuidados Continuados Integrados (RNCC).

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 e notificação dos candidatos

- a) A lista de classificação é publicada no site da Santa Casa da Misericórdia de Vila Velha de Ródão (<https://www.scmvvrodao.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.
- c) Os candidatos dispõem de 3 dias, contados a partir da data da publicação dos resultados, 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, 05 de maio de 2026

A provedora

