

Grelha e Critérios de Avaliação Enfermeiro/a
Serviço de Recursos Humanos - Processo nº 13/ 2026

1. Comissão de Avaliação

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

Presidente: Dra. Mónica Patrícia Esteves Ribeiro, Enfermeira da Santa Casa da Misericórdia de Vila Velha de Ródão.

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

2.º Vogal (Efetivo/a): Dra. Marta Catarina Gonçalves de Pinto Patrício Semedo, Diretora Técnica 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 Enfermeiro(a) é publicado no endereço eletrónico (<https://www.scmvrodão.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 10 (dez) dias a contar da data da sua publicação (09/06/2026). Foi ainda solicitada a divulgação da oferta de emprego às Escolas Superiores de Saúde dos Institutos Politécnicos de Castelo Branco, Portalegre e da Guarda.

2.1. Perfil do(a) candidato(a)

Enfermeiro(a) - É o profissional habilitado com um curso de enfermagem legalmente reconhecido, a quem foi atribuído um título profissional que lhe reconhece competência técnica e humana para a prestação de cuidados de enfermagem gerais ao indivíduo, família, grupos e comunidade aos níveis da prevenção primária, secundária e terciária.

O nível do desenvolvimento da autonomia técnico-científica determina: Conceber, organizar, coordenar, executar, supervisionar e avaliar intervenções de enfermagem, requeridas pelo estado de saúde do indivíduo, família e comunidade, no âmbito da promoção da saúde, prevenção da doença, tratamento, reabilitação e reintegração social; Decidir sobre técnicas e meios a utilizar na prestação de cuidados de enfermagem; Utilizar técnicas próprias da profissão de enfermagem com vista à manutenção e recuperação de funções vitais; Preparar e decidir sobre a administração da terapêutica prescrita, detetar os efeitos e atuar em conformidade; Participar na elaboração e concretização de protocolos referentes a normas e critérios para administração de tratamentos e medicamentos; Orientar o utente sobre a administração e utilização de medicamentos e tratamentos; Realizar e participar em trabalhos de investigação da área da enfermagem; Colaborar e ou orientar ou coordenar o processo de desenvolvimento de competências de estudantes de enfermagem, bem como de enfermeiros em contexto académico ou profissional.

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. Classificação final do curso de Licenciatura em Enfermagem	a) Dez valores	10 pontos
	b) Onze valores	11 pontos
	c) Doze valores	12 pontos
	d) Treze valores	13 pontos
	e) Catorze valores	14 pontos
	f) Quinze valores	15 pontos
	g) Dezasseis valores	16 pontos
	h) Dezassete valores	17 pontos
	i) Dezoito valores	18 pontos
	j) Dezanove valores	19 pontos
	k) Vinte valores	20 pontos
2. Experiência profissional em Enfermagem	a) Sem experiência	10 pontos
	b) Experiência em ERPI's	12 pontos
	c) Experiência em RNCCI	14 pontos
	d) Experiência em Unidades de Cuidados de Saúde Primários ou Unidades Hospitalares	16 pontos
	e) Acresce 1 ponto por cada três anos de experiência até ao máximo de 2 pontos	3 pontos
	f) À experiência prevista na alínea e) acresce um ponto para os candidatos que detenham experiência superior a 1 ano em Unidades de Medicina Interna	1 ponto
3. Formação no âmbito da Enfermagem	a) Sem experiência	10 pontos
	b) Até 35 horas	12 pontos
	c) Entre 36 e 70 horas	14 pontos
	d) Entre 71 e 100 horas	16 pontos
	e) Entre 101 e 150 horas	18 pontos
	f) Mais de 150 horas	20 pontos
4. Formação relevante no âmbito da Enfermagem	a) Sem formação relevante	10 pontos
	b) Formação de Especialização de	Acresce 2 pontos

	WinGCS: Gestão e Saúde	
	c) Formação em Healthi, Processo Clínico e Social	Acresce 2 pontos
	d) Suporte Básico de Vida válido	Acresce 2 pontos
	e) Curso de Pós-graduação em Enfermagem	Acresce 2 pontos
	f) Curso de Pós-Licenciatura/ Mestrado em Enfermagem	Acresce 2 pontos

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

$$AC = (1+2+3+4)/4$$

5. Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

A pontuação da Entrevista Profissional 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
		Bom - 16 pontos
		Suficiente - 12 pontos
		Reduzido - 8 pontos
		Insuficiente - 4 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
		Bom - 16 pontos
		Suficiente - 12 pontos
		Reduzido - 8 pontos
		Insuficiente - 4 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
		Bom - 16 pontos
		Suficiente - 12 pontos
		Reduzido - 8 pontos
		Insuficiente - 4 pontos

$$EPS = (a)+b)+c))/3$$

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 Unidades Hospitalares;
- b) Tempo de exercício profissional em Unidades da Rede Nacional de Cuidados Continuados Integrados (RNCCI).

8. A Comissão de Avaliação reserva-se no direito de aceitar documentos comprovativos após a data de entrega curricular, se 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>).
- 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 2 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, 09 de junho de 2026

A provedora

