

Recrutamento do Auditor Interno para o Serviço de Auditoria Interna da Unidade Local de Saúde do Alto Minho, E.P.E..

Ata n.º 1

Aos 21 dias do mês de maio do ano de dois mil e dezoito, nas instalações da Unidade Local de Saúde do Alto Minho, E.P.E., reuniu o júri do processo para constituição de reserva de recrutamento, tendo em vista o exercício de cargo de Diretor do Serviço de Auditoria Interna da Unidade Local de Saúde do Alto Minho, E.P.E., por um período de três anos, eventualmente renovável, autorizado por deliberação do Conselho de Administração do mesmo Centro Hospitalar, constituído pela Dra. Maria Margarida Torres de Ornelas – Vogal Executiva do Centro Hospitalar de Entre Douro e Vouga, E.P.E., na qualidade de Presidente; pelo Dr. Emanuel José Jesus Pereira Magalhães de Barros – Administrador Hospitalar do IPO Porto, na qualidade de Vogal Efetivo e pela Dra. Andreia Alexandra Ferreira Toga Machado – da Administração Regional de Saúde do Norte, na qualidade de Vogal Efetivo, a fim de fixar os critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção, bem como o sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa.

Assim, por unanimidade, o Júri deliberou o seguinte:

1. Serão excluídos os candidatos que exerçam ou tenham exercido funções às quais são aplicáveis as restrições impostas pelo n.º 6 do artigo 19º Decreto-Lei n.º 18/2017 de 10 de fevereiro.
2. Métodos de Seleção - Avaliação Curricular e Entrevista Profissional de Seleção: O júri delibera aplicar aos métodos de seleção (Avaliação Curricular e Entrevista Profissional de Seleção) os critérios de apreciação *infra* melhores descritos e que fazem parte integrante da presente ata.

Em obediência ao princípio da boa-fé que deve presidir a todos os processos de candidaturas, o júri delibera tomar como verdadeiras todas as informações que vierem a constar nos respetivos processos. A necessidade de apresentar comprovativos será determinada pelo júri face a dúvidas que o mesmo se confronte, ou face a reclamações nesse sentido apresentadas por quaisquer dos candidatos. Assim, nestes casos, o júri notificará o candidato ou candidatos no sentido daqueles apresentarem os respetivos comprovativos no espaço de 5 dias úteis, caso os mesmos não sejam apresentados a classificação será ajustada em conformidade. Por outro lado, caso a informação comprovada seja dissonante com a informação que consta no processo de candidatura inicial, será o citado candidato ou candidatos excluídos deste processo.

O júri delibera os critérios *infra* – Anexo I, assim como os parâmetros relevantes e que permitem avaliar de forma objetiva e sistemática as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos.

3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS): A entrevista profissional de seleção visa avaliar, numa relação interpessoal, de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos. A classificação da entrevista profissional de seleção resulta do somatório das classificações obtidas nos diversos fatores - Cfr. Anexo II.
4. Reserva-se o júri no direito de proceder a uma segunda entrevista para esclarecimento de eventuais dúvidas dos respetivos membros, relativamente aos candidatos com melhor classificação final, desde que decidido por unanimidade.



CrITÉrios:

1. Avaliação Curricular (AC) – 45%:

A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e tipo de funções exercidas.

- a) No fator **formação académica (HA)** será atribuída a classificação constante do anexo I.
- b) No fator **qualificação técnica, competências e experiência (EP)** será considerada a experiência mínima de dois anos, devidamente comprovada, em funções em auditoria interna, medida em anos, conforme anexo I.
- c) A **inscrição** no Instituto Português dos Auditores Internos (**IPAI**) será valorizada conforme anexo I.
- d) No fator **formação específica (FP)** será valorizada a formação em auditoria interna relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função (medida em horas). Sempre que os certificados comprovativos da formação não indiquem o número de horas, serão consideradas sete horas por cada dia completo de formação.

2. A Classificação Final (CF):

A Classificação Final (CF) terá em conta a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS) nas seguintes proporções, conforme fórmula seguinte:

$$CF = 0,45(AC) + 0,55(EPS)$$

$$\text{em que } AC = 0,20 (HA) + 0,45 (EP) + 0,25 (FP) + 0,10 (IPAI)$$

$$\text{em que } EPS = \frac{QEP + CC + RI + MP}{4}$$

4

Por nada mais haver a tratar deu-se por encerrada a reunião e foi elaborada a presente ata que é constituída por dois Anexos os quais fazem parte integrante da mesma e que depois de lida vai ser assinada e rubricada pelos membros do júri.

Presidente: Maria Inês da Torres de Orelas

Vogal efetivo: Enunciado Teófilo de Barros

Vogal efetivo: Luísa Alexandra Ferreira Fojel Machado

AVALIAÇÃO CURRICULAR – 45%

a) O fator **formação académica (HA)**, com uma ponderação total de 20% será valorado da seguinte forma:

- ✓ MBA/Mestrado ou superior desde que com licenciatura nas áreas previstas no anúncio – 20 pontos
- ✓ Pós-Graduação desde que com licenciatura nas áreas previstas no anúncio – 15 pontos
- ✓ Licenciatura nas áreas previstas no anúncio – 10 pontos
- ✓ MBA/Mestrado ou superior e/ou licenciatura fora das áreas previstas no anúncio – 0 pontos

b) O fator **qualificação técnica, competências e experiência (EP)**, com uma ponderação total de 45% será valorado da seguinte forma:

- ✓ Experiência entre 2 e 5 anos, devidamente comprovada, em funções de auditoria interna na área da saúde e em funções de direcção ou chefia – 20 pontos
- ✓ Experiência entre 2 e 5 anos, devidamente comprovada, em funções de auditoria interna na área da saúde sem experiência em funções de direcção ou chefia – 15 pontos
- ✓ Experiência entre 2 e 5 anos, devidamente comprovada, em funções de auditoria interna fora da área da saúde com experiência em funções de direcção ou chefia – 10 pontos
- ✓ Experiência entre 2 e 5 anos, devidamente comprovada, em funções de auditoria interna fora da área da saúde sem experiência em funções de direcção ou chefia – 5 pontos
- ✓ Sem experiência em funções de auditoria interna ou com experiência inferior a 2 anos, independentemente da área e de ter ou não experiência em funções de direcção ou chefia – 0 pontos

Obs: A experiência em funções de direcção ou chefia, per si, não será alvo de valorização autónoma.

c) **Inscrição no Instituto Português dos Auditores Internos (I-IPAI)** – com uma ponderação total de 10%:

A inscrição no IPAI será valorizada da seguinte forma:

Inscrição no IPAI com situação devidamente regularizada	Valores
Não Inscrito no IPAI ou inscrito mas sem situação regularizada	0
Inscrito no IPAI com situação regularizada	20

d) Para avaliar a **Formação Profissional (FP)** em áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, com uma ponderação total de 25%, será um fator valorado da seguinte forma:

Por cada ação de formação:

Horas:	Valores:
Até 10 horas	0,6
>10 e ≤ 30 horas	1,2
>30 e ≤ 60 horas	1,6
>60 e ≤ 90 horas	2
>90 e ≤ 120 horas	2,4
>120 horas	2,8



Quando se considere que a formação não tem interesse para as funções, não será valorada.
Sempre que os certificados comprovativos da formação não indiquem o número de horas, serão consideradas sete horas por cada dia completo de formação.
No total o somatório das valorizações atribuídas neste fator não poderá ultrapassar 20 pontos.


ADM 4

Entrevista Profissional de Seleção - EPS (55%)

A entrevista profissional de seleção visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interação entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Neste método serão tidos em consideração os seguintes fatores:

- Qualidade da experiência profissional (**QEP**) – será considerado o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo das funções desempenhadas e a sua utilidade para o exercício das funções a que concorre;
- Capacidade de comunicação (**CC**) – será avaliado através da linguagem oral, o modo como são desenvolvidas as ideias e verbalizado o pensamento;
- Relacionamento interpessoal (**RI**) – será avaliado a capacidade para interagir com pessoas de diferentes características e em contextos socioprofissionais distintos, revelando uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada, perante cenários hipotéticos ou reais;
- Motivação profissional (**MP**) – será avaliado o empenho manifestado na realização profissional, através da indagação dos objetivos profissionais do candidato.

A pontuação será feita de acordo com a seguinte grelha de avaliação:

PONTUAÇÃO	Elevado (18 - 20)	Bom (16 - 17,99)	Suficiente (14-15,99)	Reduzido (10-13,99)	Insuficiente (0 - 9.99)
Qualidade da experiência profissional (QEP)	Posse de experiência profissional que permita antever elevada capacidade de adaptação ao trabalho, face aos profundos conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar.	Posse de experiência profissional que permita antever grande capacidade de adaptação ao trabalho, atendendo ao bom nível de conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar.	Posse de experiência profissional que permita antever satisfatória capacidade de adaptação ao trabalho, considerando os razoáveis conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar.	Posse de experiência profissional que permita antever reduzida capacidade de adaptação ao trabalho, face aos poucos conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar.	Posse de experiência profissional que permita antever deficiente capacidade de adaptação ao trabalho, em virtude dos insuficientes conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar.
Capacidade de comunicação (CC)	Manifesta desenvolvidas capacidades de análise e de síntese e ótima transparência de ideias, traduzidas numa comunicação de muito bom nível.	Manifesta desenvolvidas capacidades de análise e de síntese e comunicação de bom nível.	Revela capacidade média de análise e de síntese e apresenta comunicação aceitável.	Evidência reduzida de capacidade de análise e de síntese através de uma comunicação deficiente.	Manifesta insuficiente capacidade de expressão verbal.

 5

Relacionamento interpessoal (RI)	Evidencia excelente capacidade de trabalho em equipa e manifesta ótica competência para a resolução de conflitos.	Apresenta grande capacidade de trabalho em equipa e revela boa aptidão para a resolução de conflitos.	Revela suficiente capacidade de trabalho em equipa e mediana competência para a resolução de conflitos.	Mostra reduzida capacidade de trabalho em equipa e escassa aptidão para a resolução de conflitos.	Revela insuficiente capacidade de trabalho em equipa e sem aptidão para a resolução de conflitos.
Motivação profissional (MP)	Revela excelente motivação direcionada para o exercício das funções a que se candidata.	Apresenta grande motivação no âmbito do exercício das funções a que se candidata.	Manifesta razoável motivação para o exercício das funções a que se candidata.	Mostra reduzida motivação tendo em vista o exercício das funções a que se candidata.	Revela insuficiente motivação para o exercício das funções a que se candidata.

A entrevista será expressa de 0 a 20 valores, sendo o resultado obtido através da seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{QEP + CC + RI + MP}{4}$$

  6