

ATA n.º 1

Aos vinte e oito dias de agosto de dois mil e vinte e três, pelas 16:00 horas, reuniu, via *Microsoft Teams*, o Júri do procedimento concursal para recrutamento de Auditor(a) Interno(a) da Unidade Local de Saúde da Guarda, E.P.E. (doravante designada ULS Guarda), nomeado por deliberação do Conselho de Administração desta entidade, de dez de agosto de dois mil e vinte e três, constante da ata n.º 32/2023, e constituído por: -----

- Dr. Filipe José Roque Caetano, Auditor Interno da Unidade Local de Saúde do Norte Alentejano, E.P.E., que preside; -----
- Dr.ª Catarina Isabel Cabral Orfão, Auditora Interna do Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, E.P.E., na qualidade de 1.º vogal efetiva; -----
- Dr. Daniel Alexandre Galiano Galvões, Administrador Hospitalar a exercer funções de Diretor do Serviço de Gestão de Doentes, do Hospital Distrital da Figueira da Foz, E.P.E., na qualidade de 2.º vogal efetivo. -----

Aberta a sessão, verificado haver quórum, e considerando que: -----

A presente reunião teve por objetivo proceder à definição dos requisitos de admissão, dos métodos de seleção e critérios de desempate, designadamente dos fatores de apreciação e valorização da avaliação curricular, do programa de ação e da entrevista que irão presidir à avaliação dos candidatos.-----

O Júri deliberou que: -----

Preliminarmente serão excluídos todos os candidatos que não apresentem os requisitos de admissão exigidos no Aviso de Abertura para o presente procedimento concursal.-----

A avaliação e respetiva classificação final dos candidatos será efetuada da seguinte forma:-----

- **1.º Método de seleção**, que integra a Avaliação Curricular (AC) e a Análise das Propostas de Programa de Ação (PA) apresentadas para eventual implementação no Serviço de Auditoria Interna da ULS Guarda; -----
- **2.º Método de seleção**, que contempla a fase de Entrevista Profissional de Seleção (EPS).-

Ambas as etapas têm caráter eliminatório, sendo excluídos todos os candidatos que obtenham numa das fases uma pontuação inferior a 9,5 (nove valores e cinco décimas).-----

A Classificação Final dos(as) candidatos(as) será expressa numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, arredondada até às milésimas, de acordo com a seguinte fórmula: -----

----- **CF = (40% x AC) + (20% x PA) + (40% x EPS)** -----

Sendo: -----

CF = Classificação Final; -----

AC = Avaliação Curricular; -----

PA = Programa de Ação; -----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção. -----

1) Método de seleção -----

1.1) A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a nível de habilitações académicas, do percurso profissional e da relevância da experiência adquirida em determinadas funções ou cargos, bem como da formação profissional realizada. -

Assim, na Avaliação Curricular são considerados os seguintes fatores, a valorizar numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores e que resultará da média ponderada obtida, utilizando a seguinte fórmula:-----

$$AC = (35\% \times HL) + (50\% \times EP) + (15\% \times FP) \text{ -----}$$

Em que: -----

HL = Habilitações Literárias -----

EP = Experiência Profissional -----

FP = Formação Profissional -----

- a) O critério **Habilitações Literárias** (HL), onde é ponderada a titularidade de licenciatura considerada adequada (nas áreas de Auditoria Interna e/ou Auditoria Financeira, Administração Pública, Contabilidade, Direito, Economia, Gestão ou Finanças) ou de formação pós-graduada em área de relevo para as funções a desempenhar, sendo pontuada de acordo com a seguinte grelha: -----

Habilitações Literárias:	Pontuação
Licenciatura Pós-Bolonha	12 (doze) valores
Licenciatura Pré-Bolonha e / ou Mestrado Pós-Bolonha	14 (catorze) valores
Mestrado Pré-Bolonha	16 (dezasseis) valores
Doutoramento em áreas relevantes para a função de Auditoria Interna (nomeadamente, gestão de riscos, governação, controlo interno)	20 (vinte) valores

- b) O critério **Experiência Profissional** (EP) tem incidência sobre a qualificação técnica, competência e experiência comprovada em auditoria, sendo pontuada de acordo com a grelha infra, valorizando-se, neste âmbito, em termos de diferenciação positiva, o número de anos completos de experiência profissional em Auditoria Interna e o exercício da função desempenhado em organizações integradas na área da saúde.-----

Experiência Profissional em Auditoria Interna:		
	Período Temporal	Realizada em Organizações integradas na área da Saúde
Pontuação:		
3 (três) anos	10 (dez) valores	+ 1 (um) valor
Entre 3 (três) anos e 6 (seis) anos	12 (doze) valores	+ 3 (três) valores
Igual ou superior a 6 (seis) anos	15 (quinze) valores	+ 5 (cinco) valores

- c) O critério **Formação Profissional** (FP) está relacionado com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função de Auditoria Interna e será pontuado de acordo com a seguinte grelha: -----

Formação Profissional:	N.º horas	Pontuação
Frequência de ações de formação profissional/executiva, seminários ou <i>workshops</i> com interesse direto para o posto de trabalho, realizados nos últimos cinco anos e ministrados por entidades credenciadas e devidamente comprovadas por cópias dos respetivos certificados de participação.	Até 10 (dez) horas	2 (dois) valores
	Até 20 (vinte) horas	4 (quatro) valores
	Até 30 (trinta) horas	6 (seis) valores
	Até 40 (quarenta) horas	8 (oito) valores
	Até 50 (cinquenta) horas	10 (dez) valores
	Até 75 (setenta e cinco) horas	12 (doze) valores
	Até 100 (cem) horas	14 (catorze) valores
	Até 150 (cento e cinquenta) horas	16 (dezassex) valores
	Até 200 (duzentas) horas	18 (dezoito) valores
	Mais de 200 (duzentas) horas	20 (vinte) valores

Notas:-----

1) Sempre que se considere que a formação não é relevante para a função, a mesma não será valorizada.-----

2) No caso de nos respetivos certificados de participação não constar qualquer informação acerca do número de horas da ação de formação, utiliza-se como referência 3,5 (três horas e trinta minutos) horas de formação/dia.-----

1.2) O Programa de Ação (PA) para o Serviço de Auditoria Interna deverá conter as principais linhas estratégicas propostas pelo candidato, nomeadamente, objetivos, otimização dos recursos e metas a atingir, num máximo de 3.000 (três mil) palavras, sendo avaliada a clareza, coerência, foco e o conhecimento da área de Auditoria Interna do candidato. -----

Programa de Ação:	Pontuação
Suficiente Cumpe os requisitos mínimos de um Programa de Ação, nomeadamente, a definição de objetivos, otimização de recursos e metas a atingir	Entre 10 (dez) e 14 (catorze) valores
Bom Cumpe os requisitos de um Programa de Ação, nomeadamente, a definição de objetivos, otimização de recursos e metas a atingir, integrando critérios de planeamento, execução, monitorização e avaliação de resultados	Entre 14 (catorze) e 16 (dezassex) valores
Muito Bom Cumpe, a um nível muito elevado, os requisitos de um Programa de Ação, nomeadamente, a definição de objetivos, otimização de recursos e metas a atingir, integrando critérios de planeamento, execução, monitorização e avaliação de resultados, englobando uma visão estratégica de desenvolvimento futuro do serviço, estando alinhado com as opções estratégicas e políticas públicas no âmbito do Serviço Nacional de Saúde	Entre 16 (dezassex) e 20 (vinte) valores

Da soma dos fatores de **Avaliação Curricular (AC)** e **Programa de Ação (PA)** resultará uma lista ordenada de forma decrescente, passando à fase da **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** os(as) candidatos(as), cuja média ponderada ascenda, pelo menos, a 9,5 (nove valores e cinco décimas). -----

2) Método de seleção

A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** avalia, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional, o domínio técnico e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o Júri e o(a) candidato(a), nomeadamente os relacionados com a **Aptidão Profissional (AP)**, a **Capacidade de Comunicação (CC)**, o **Relacionamento Interpessoal (RI)** e o **Nível de Motivação (NM)**, cuja grelha de avaliação, da presente ata, se dá por integralmente reproduzida, fazendo dela parte integrante.

Cada parâmetro de avaliação será pontuado numa escala de quatro níveis: Reduzido (8 [oito] valores), Suficiente (12 [doze] valores), Bom (16 [dezasseis] valores) e Muito Bom (20 [vinte] valores).

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal, cuja pontuação será obtida através da aplicação da seguinte fórmula, recorrendo à média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar:

$$EPS = (AP + CC + RI + NM) / 4$$

AP = avalia os conhecimentos/formação para o exercício da função, bem como a capacidade de iniciativa e adaptação;

CC = avalia a clareza de exposição de ideias, a capacidade de comunicação e de síntese, a sequência lógica do discurso do candidato e a riqueza de vocabulário;

RI = avalia a atitude do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos, capacidade de persuasão, apresentação e confiança;

NM = avalia o empenho manifestado na realização profissional, através da indagação dos objetivos profissionais do candidato.

Cada parâmetro será avaliado de acordo com a seguinte matriz de classificação:

Fator	Reduzido (8 [oito] valores)	Suficiente (12 [doze] valores)	Bom (16 [dezasseis] valores)	Muito Bom (20 [vinte] valores)
AP	Denota poucos conhecimentos práticos e técnicos exigidos pela função, que lhe permitam corresponder às exigências do Posto de Trabalho.	Evidencia possuir um nível básico de conhecimentos práticos e técnicos, que lhe permitem responder às exigências do Posto de Trabalho.	Evidencia possuir um nível elevado de conhecimentos práticos e técnicos, que lhe permitem responder à maioria das exigências do Posto de Trabalho.	Demonstra possuir um excelente nível de conhecimentos práticos e técnicos, que lhe permitem responder às exigências do Posto de Trabalho. A Experiência profissional anterior permite responder de forma exemplar às questões que lhe são colocadas.
CC	Evidencia algumas dificuldades em expressar oralmente as suas ideias, podendo usar linguagem coloquial e desarticulada	Expressa as suas ideias de forma satisfatória sendo a linguagem utilizada simples e acessível	Regra geral, expressa as suas ideias de forma clara e precisa, com linguagem adequada e consistente	Revela excelente capacidade para expressar-se oralmente de forma clara e precisa, com dicção, precisão e correção exemplar no uso da linguagem
RI	Evidencia algumas dificuldades de relacionamento, potencialmente geradoras de conflitos	Durante a entrevista estabeleceu um relacionamento regular com os entrevistadores e as interações que manteve foram satisfatórias.	Contribuiu para manter o bom ambiente durante a entrevista e estabeleceu um relacionamento cordial	Durante a entrevista utiliza estratégias que evitam potenciais conflitos, revelando bom senso e estabelecendo um relacionamento exemplar, correto, cordial e bem aceite.

Fator	Reduzido (8 [oito] valores)	Suficiente (12 [doze] valores)	Bom (16 [dezasseis] valores)	Muito Bom (20 [vinte] valores)
NM	Reduzida motivação para o exercício de funções e responsabilidades, com conhecimento insuficiente do funcionamento do setor da Saúde	Razoável motivação para o exercício de funções e responsabilidades, com conhecimento do funcionamento do setor da Saúde	Grande motivação para o exercício de funções e responsabilidades, com grande conhecimento do funcionamento do setor da Saúde	Excelente motivação para o exercício de funções e responsabilidades, com um conhecimento profundo do funcionamento do setor da Saúde

O resultado apurado individualmente por cada um dos elementos do Júri será posteriormente objeto da aplicação da seguinte fórmula:-----

$$\text{----- EPS = (Pontuação Presidente + Pontuação 1.ª Vogal + Pontuação 2.ª Vogal) / 3 -----}$$

As classificações dos métodos de seleção **Avaliação Curricular**, **Programa de Ação e Entrevista Profissional de Seleção** serão posteriormente expressas numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, por aproximação às centésimas cujo valor será arredondado, por excesso ou por defeito consoante o dígito das milésimas seja igual ou superior a 5 (cinco) ou inferior a 5 (cinco), respetivamente. -----

3) Critério de Desempate -----

Em caso de igualdade na **Classificação Final**, e para efeitos de ordenação, o critério a aplicar será o de maior pontuação na **Entrevista Profissional de Seleção** e seguidamente, a maior pontuação na **Avaliação Curricular**. Mantendo-se a igualdade serão valorizados os critérios de maior pontuação no item **Experiência Profissional** em Auditoria Interna e, seguidamente, no item **Habilitações Académicas**. -----

E nada mais havendo a tratar, o Júri dá por encerrada a reunião da qual para constar, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e aprovada por unanimidade, vai ser assinada por todos os seus membros. -----

O Presidente do Júri,

(Dr. Filipe José Roque Caetano)

1ª Vogal Efetiva,

(Dra. Catarina Isabel Cabral Orfão)

2ª Vogal Efetivo,

(Dr. Daniel Alexandre Galiano Galvøeira)