

**PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE AUDITOR INTERNO (M/F)**

**ATA N.º 1**

----- Aos 3 dias do mês de novembro de dois mil e vinte e dois, pelas 11 horas, reuniu por meios telemáticos o júri do processo de recrutamento e seleção para preenchimento de um posto de trabalho de Auditor (a) Interno (a), constituído por: -----

-----Presidente, Nuno Miguel Leitão Júlio, Diretor do Gabinete de Assessoria do Conselho Administração e Diretor Interino do Serviço de Apoio Jurídico do Centro Hospitalar do Médio Tejo, EPE; -----

----- 1º Vogal Efetivo, Vítor Manuel Marçal Alexandre, Diretor do Gabinete de Auditoria e Controlo Interno do Instituto Politécnico de Lisboa; -----

----- 2º Vogal Efetivo, Pedro Alexandre Tomás Luiz, Coordenador do Gabinete de Auditoria Interna da Administração Regional de Saúde de Lisboa e Vale do Tejo, IP; -----

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

-----A presente reunião teve por objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método que irão presidir à avaliação dos candidatos (as) admitidos (as) .-----

----- O júri deliberou que:-----

**1.** De acordo com o Aviso de abertura, a avaliação dos (as) candidatos (as) consta da aplicação de dois métodos de seleção: -----

----- **1.º Método de Seleção (1ºMS):** composto por uma Avaliação Curricular (AC) e por uma Avaliação do Plano de Ação (PA);-----

----- **2.º Método de Seleção (2ºMS):** composto por uma Entrevista Profissional de Seleção (EPS).-----

**2.** Ambos os métodos de seleção têm caráter eliminatório, sendo excluídos todos os (as) candidatos (as) que obtenham em qualquer dos métodos, nota inferior a 9,5 valores e / ou que falem à EPS; -----

1 / 6

3. A Classificação Final (CF) será expressa numa escala de 0 a 20 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 ou inferior a 5, respetivamente de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$CF = 1^{\circ}MS * 50\% + 2^{\circ}MS * 50\%$$

4. No tocante ao 1.º Método de Seleção:-----

A)----- A **Avaliação Curricular (AC)** visa analisar as qualificações dos (as) candidatos (as), 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 AC são considerados os seguintes fatores, a valorizar numa escala de 0 a 20 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 ou inferior a 5, respetivamente e obtida utilizando a seguinte fórmula:-----

$$AC = 35\% HL + 45\% EP + 20\% FP$$

Em que:-----

HL = Habilitações literárias;-----

EP = Experiência Profissional em auditoria;-----

FP = Formação Profissional.-----

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

Habilitações Literárias (HL)	Pontuação
Licenciatura Pós-Bolonha	12 valores
Licenciatura Pré-Bolonha e/ou Mestrado Pós Bolonha	14 valores
Mestrado Pré-Bolonha	16 valores
Doutoramento	20 valores

-----O critério **Experiência Profissional (EP)** em auditoria tem incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa, sendo pontuado de acordo com a grelha infra, valorizando-se, neste âmbito, em termos de diferenciação positiva, a existência de experiência prévia em auditoria em organizações integradas no Serviço Nacional de Saúde (SNS).-----

Experiência Profissional em Auditoria (EP)		
Período Temporal	Pontuação	Realizada em organizações integradas no SNS
Sem experiência	0 valores	n/a
Experiência até 2 anos, inclusive	10 valores	+ 1 valor
Experiência superior a 2 anos e inferior a 5 anos, inclusive	12 valores	+ 3 valores
Experiência superior a 5 anos	15 valores	+ 5 valores

-----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 (FP):	Pontuação
Sem Formação	0 valores
Frequência de ações de formação profissional/ executiva, seminários ou workshops <u>com interesse direto</u> para o posto de trabalho, até 50 horas, inclusive.	12 valores
Frequência de ações de formação profissional /executiva, seminários ou workshops <u>com interesse direto</u> para o posto de trabalho, num total superior a 50 horas.	20 valores

O **Plano de Ação (PA)** para o Serviço de Auditoria Interna deve conter as principais linhas estratégicas a que o (a) candidato (a) se propõe, nomeadamente objetivos, otimização de recursos e metas a atingir, o máximo de 3.000 palavras.-----

----- Na avaliação do PA será tida em consideração a clareza, a coerência, o foco e o conhecimento demonstrado para a gestão do Serviço de auditoria Interna por parte do (a) candidato (a), aplicando-se, para o efeito a seguinte grelha de avaliação.-----

Plano de Ação (PA)	Pontuação
<b>Insuficiente</b> Cumprir, com insuficiências, os requisitos mínimos de um Plano de Ação de Avaliação, incluindo a definição de objetivos, otimização de recursos e metas a atingir	8 valores
<b>Suficiente</b> Cumprir os requisitos mínimos de um Plano de Ação de Avaliação, incluindo a definição de objetivos, otimização de recursos e metas a atingir	12 valores
<b>Bom</b> Cumprir os requisitos de um Plano de Ação de avaliação incluindo a definição de objetivos, otimização de recursos e metas a atingir, integrando critérios de planeamento, execução, monitorização e avaliação de resultados	16 valores
<b>Muito Bom</b> Cumprir, a um nível muito elevado, os requisitos de um Plano de Ação de avaliação incluindo 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	20 valores

-----A classificação do PA será expressa numa escala de 0 a 20 valores, conforme valoração definida na tabela supra, não sendo considerado, para efeitos de avaliação, todo o conteúdo que exceda as 3000 palavras. -----

C)----- A **classificação do 1ºMS** será expressa numa escala de 0 a 20 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 ou inferior a 5, respetivamente e obtida utilizando a seguinte fórmula: -----

-----  $1^{\circ}MS = (80\% * AC) + (20\% * PA)$  -----

-----Da classificação obtida pelos (as) candidatos (as) no 1ºMS resultará uma lista ordenada de forma decrescente, passando ao 2ºMS os (as) primeiros (as) 10 classificados. --

**5. No tocante ao 2.º Método de Seleção:**-----

-----A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** visará avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre Júri e o (a) entrevistado (a), nos seguintes parâmetros: -----

-----**Aptidão Profissional (AP)** – avalia os conhecimentos/ formação para o exercício da função, bem como a capacidade de iniciativa e adaptação a situações;-----



----- Capacidade de Comunicação (CC) – avalia a clareza de exposição de ideias, a capacidade de comunicação e de síntese e a sequência lógica do discurso do (a) candidato(a), riqueza de vocabulário, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas; -----

----- Capacidade de Relacionamento Interpessoal (CRI) – avalia a atitude do (a) candidato(a) em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos, capacidade de persuasão, apresentação e confiança:-----

----- Nível de Motivação (NM) – avalia o empenho manifestado na realização profissional, através da indagação dos objetivos profissionais do (a) candidato (a).-----

----- Cada parâmetro será avaliado de acordo com a seguinte grelha de avaliação.-----

Parâmetro / Avaliação	Reduzido 8 valores	Suficiente 12 valores	Bom 16 valores	Muito Bom 20 valores
<b>Aptidão Profissional (AP)</b>	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 básico de conhecimentos práticos e técnicos que lhe permitem responder à maioria das exigências do posto de trabalho.	Demonstra possuir um nível básico de conhecimentos práticos e técnicos que lhe permitem responder às exigências do posto de trabalho. A experiência profissional permite responder de forma exemplar às questões que lhe são colocadas.
<b>Capacidade de Comunicação (CC)</b>	Evidencia algumas dificuldades em expressar oralmente as suas ideias, podendo usar linguagem pobre 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 se expressar oralmente, de forma clara e precisa, com dicção, precisão e correção exemplar no uso da linguagem.
<b>Capacidade de Relacionamento Interpessoal (CRI)</b>	Evidencia algumas dificuldades no 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 um bom ambiente durante a entrevista e estabeleceu um relacionamento, mantendo um relacionamento bom e cordial durante a entrevista.	Excelente motivação para o exercício de funções e responsabilidades, com um conhecimento profundo do setor da saúde.
<b>Nível de Motivação (NM)</b>	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 setor da saúde.	Excelente motivação para o exercício de funções e responsabilidades, com um conhecimento profundo do funcionamento do setor da saúde.

----- O resultado obtido através da aplicação da fórmula infra é expresso numa escala de 0 a 20 valores, por aproximação às centésimas cujo valor será arredondado, por excesso

5 / 6

ou por defeito consoante o dígito das milésimas seja igual ou superior a 5 ou inferior a 5, respetivamente:-----

----- **Avaliação de Cada Parâmetro de EPS = (Pontuação do Presidente + Pontuação do 1.º Vogal + Pontuação do 2.º Vogal) / 3;**-----

----- A classificação do 2ºMS - EPS será expressa numa escala de 0 a 20 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 ou inferior a 5, respetivamente e obtida utilizando a seguinte fórmula: -----

----- **2ºMS = (AP + CC + CRI + NM) / 4;**-----

6. 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. -----

7. Mantendo-se a igualdade, serão valorizados os critérios de maior pontuação no item experiência profissional em auditoria e, seguidamente, no item habilitações académicas.-----

----- O júri deliberou ainda:-----

8. Que serão excluídos todos os (as) candidatos (as) cujas candidaturas tiverem sido formalizadas fora dos prazos para a sua apresentação fixado no Aviso de abertura, bem como todos os (as) candidatos (as): -----

----- i. Que não sejam detentores (as) dos requisitos exigidos; -----

----- ii. Cujas candidaturas não seja acompanhada da documentação exigida e/ou dados solicitados;-----

----- iii. Cujas informações constantes do processo de candidatura inicial e a documentação entregue, a pedido do Júri do procedimento, não esteja conforme;-----

----- Nada mais havendo a deliberar, o júri deu por encerrada a reunião tendo-se lavrado a presente ata que, depois de lida e aprovada por unanimidade, foi assinada por todos os seus membros.-----

O Presidente

O 1.º Vogal Efetivo

O 2.º Vogal Efetivo

  
  


6 / 6

CENTRO HOSPITALAR DO MÉDIO TEJO, E.P.E.

Unidade de Abrantes: Largo Eng.º Bioucas, 2200-202 Abrantes | Unidade de Tomar: Av. Maria de Lourdes de Mello e Castro – Apartado 118, 2304-909 Tomar | Unidade de Torres Novas: Av. Xanana Gusmão - Apartado 45 , 2354-754 Torres Novas

Telefone: 249 810 100 | Fax: 249 810 106 | Email: geral@chmt.min-saude.pt www.chmt.min-saude.pt



PT05/01376