

Atakada
28.07.2021

[Handwritten signature]

UNIDADE LOCAL DE SAÚDE DE CASTELO BRANCO, E.P.E.

Concurso para recrutamento de Auditor Interno em regime de Comissão de Serviço

ATA Nº 1

Aos vinte e oito dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas dez horas reuniu, nas instalações da Unidade Local de Saúde de Castelo Branco (ULSCB), E.P.E., o júri do procedimento concursal para recrutamento de um(a) auditor(a) interno(a) para a ULSCB, E.P.E., em regime de comissão de serviço, tendo estado presentes os seguintes elementos:

- a) Presidente do júri: Rui Manuel Amaro Alves;
- b) 1º Vogal efetivo: Sandra Sofia Azinheira Morais Lourenço Manso;
- c) 2º Vogal efetivo: Maria Lurdes Teixeira Pires Mota.

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto um - Definição dos critérios de recrutamento de um(a) auditor(a) interno(a) para integrar e dirigir o Serviço de Auditoria Interna da ULSCB, E.P.E.

Ponto dois - Fixação dos parâmetros de avaliação, critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção, bem como do sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa.

Iniciada a reunião, o júri deliberou que podem ser admitidos a concurso os(as) candidatos(as) que reúnam, até ao termo do prazo de candidatura, sob pena de exclusão, os seguintes requisitos, devidamente comprovados:

- a) Deter licenciatura em Auditoria Interna, Direito, Economia, Gestão de Empresas, Contabilidade e Finanças;
- b) Inscrição atualizada no Instituto Português de Auditores Internos;
- c) Qualificação técnica, competências e experiência em auditoria interna.

Ponto um - Definição dos critérios de recrutamento de um(a) auditor(a) interno(a) para integrar e dirigir o Serviço de Auditoria Interna da Unidade Local de Saúde de Castelo Branco, E.P.E.

O júri deliberou por unanimidade que os candidatos opositores ao concurso deverão apresentar cópias de todos os documentos mencionados nos seus *Curricula Vitae* devidamente rubricados, pelos mesmos e onde seja mencionado que "O documento corresponde ao original".

Os candidatos que exercem funções na ULSCB ficam dispensados da apresentação dos documentos desde que mencionem na sua candidatura que os mesmos constam do seu processo individual existente no Serviço de Recursos Humanos da ULSCB.

Sempre que considere necessário, para esclarecer quaisquer dúvidas ou atender a reclamações dos candidatos, o júri notificará os(as) candidatos(as) no sentido daqueles(as) apresentarem os respetivos comprovativos ou documentação adicional no espaço de 5 dias úteis. No caso de os

mesmos não serem apresentados a classificação será ajustada em conformidade.

O júri deliberou por unanimidade ainda estabelecer os seguintes fatores de exclusão:

- a) Candidatura apresentada fora do prazo e/ou entregue por outras vias que não as mencionadas no anúncio de abertura;
- b) O(a) candidato(a) não ser detentor dos requisitos exigidos no anúncio de abertura;
- c) Os(as) candidatos(as) que exerçam ou tenham exercido funções às quais são aplicáveis as restrições impostas pelo n.º 7 do Artigo 86.º do Decreto-Lei n.º 52/2022, de 4 de agosto;
- d) Não contemple a documentação exigida e/ou os dados solicitados no anúncio de abertura ou em momento posterior até à data-limite para o efeito (sempre que solicitado pelo júri);
- d) A obtenção de nota inferior a 9,5 valores no método de seleção Avaliação Curricular;
- e) Não comparência ao método de seleção Entrevista Profissional de Seleção.

O júri deliberou por unanimidade estabelecer que os critérios de seleção deverão ser compostos por duas componentes: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

1. Avaliação Curricular (AC) – 70%

Avaliação Curricular (AC) será expressa de 0 a 20 valores e terá um peso de 70% no total da Classificação Final (CF) e visa analisar a qualificação dos (as) candidatos(as), designadamente a habilitação académica e profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e tipo de funções exercidas.

AAC será valorada de acordo com os seguintes critérios e de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 0,3HA + 0,5EP + 0,2FP.$$

Em que:

HA - Habilitações Académicas;

EP - Experiência Profissional;

FP - Formação Profissional.

O subcritério Habilitações Académicas (HA) será valorado de acordo com a tabela que se segue.

1	Licenciatura pós-Bolonha nas áreas previstas no anúncio	10 valores
2	Licenciatura pré-Bolonha nas áreas previstas no anúncio	12 valores
3	Mestrado pós-Bolonha nas áreas previstas no anúncio	13 valores
4	Mestrado pré-Bolonha nas áreas previstas no anúncio	14 valores
5	Doutoramento pós-Bolonha nas áreas previstas no anúncio	16 valores
6	Doutoramento pré-Bolonha nas áreas previstas no anúncio	18 valores
7	Formação Pós-Graduada em Auditoria Interna	2 valores

Os parâmetros 1 a 6 da tabela não são cumulativos apenas será considerado o valor mais elevado.

O subcritério Experiência Profissional (EP) será expresso de 0 a 20 valores e visa avaliar a qualificação técnica, competências e experiência profissional, devidamente comprovada por declaração de serviço. Será valorado da seguinte forma:

- a) 5 anos de experiência profissional nas áreas das licenciaturas admitidas e pelo menos um ano de experiência profissional em auditoria - 10 valores;
- b) 5 anos de experiência profissional nas áreas das licenciaturas admitidas com > de 1 ano e =< 3 anos de experiência profissional em auditoria - 12 valores;
- c) 5 anos de experiência profissional nas áreas das licenciaturas admitidas com > de 3 ano e =< 5 anos de experiência profissional em auditoria - 15 valores;
- d) 5 anos de experiência profissional nas áreas das licenciaturas admitidas com > de 5 ano e =< 7 anos de experiência profissional em auditoria - 16 valores;
- e) 5 anos de experiência profissional nas áreas das licenciaturas admitidas com > de 7 ano e =< 9 anos de experiência profissional em auditoria - 18 valores;
- f) 5 anos de experiência profissional nas áreas das licenciaturas admitidas com > de 9 ano e =< 12 anos de experiência profissional em auditoria - 19 valores;
- g) 5 anos de experiência profissional nas áreas das licenciaturas admitidas e com > 12 anos de experiência profissional em auditoria - 20 valores;

No subcritério Formação Profissional (FP) será valorizada a formação nas áreas de auditoria e financeira realizadas nos últimos 10 anos, com uma ponderação total de 20% distribuída da seguinte forma, por cada ação de formação:

Horas de formação	Pontuação
Até 20 horas	0,5 valores
De 21 a 60 horas	1 valores
De 61 horas a 120 horas	01,5 valores
Mais de 120 horas	2 valores

Quando se considere que a formação não tem interesse para as funções, não será valorada. As ações de formação apenas poderão ser consideradas quando comprovadas através de cópia do respetivo certificado e devidamente rubricadas pelos (as) candidatos (as). Sempre que os certificados comprovativos da formação não indiquem o número de horas, serão consideradas sete horas por dia completo de formação.

O total do somatório das pontuações atribuídas neste subcritério poderá ultrapassar os 20 valores. Quando tal acontecer relativamente a algum (a) candidato(a), ao valor mais elevado serão atribuídos 20 pontos e a pontuação dos restantes candidatos será atribuída de forma

ponderada em função da respetiva pontuação face a pontuação máxima da seguinte forma:

Pontuação a atribuir ao candidato X = (20 * Somatório da pontuação obtida pelo candidato X) / Pontuação máxima obtida no subcritério

Desta forma será garantido que a pontuação final do subcritério em caso algum poderá ultrapassar os 20 valores para qualquer candidato (a).

2. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - 30%

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

Na Entrevista Profissional serão avaliados os seguintes parâmetros:

1. Qualidade da experiência profissional (QEP) — Será considerado o nível de desenvolvimento e a variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo das funções desempenhadas e a sua utilidade para o exercício das funções a que concorre;
2. Conhecimento do SNS (CSNS) - Será avaliado o nível de conhecimento do Serviço Nacional de Saúde, através da indagação de conceitos associados e a forma do funcionamento do mesmo;
3. Capacidade de comunicação (CC) - Será avaliado através da linguagem oral, o modo como são desenvolvidas as ideias e verbalizado o pensamento;
4. Relacionamento interpessoal (RI) - será avaliado a capacidade para interagir com as 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;
5. Conhecimento das Funções a que se candidata e Motivação profissional (CFMP) - Será avaliado o conhecimento das funções a que se candidata e o empenho manifestado na realização profissional, através da indagação dos objetivos profissionais do candidato.

A pontuação será efetuada tendo em conta o constante do quadro seguinte:

Pontuação	Elevado (18-20)	Bom (16 a 17,99)	Suficiente (14 a 15,99)	Reduzido (10 a 13,99)	Insuficiente (0-9,99)
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, face aos profundos conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar.	Posse de experiência profissional que permita antever satisfatória capacidade de adaptação ao trabalho, face aos profundos conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar.	Posse de experiência profissional que permita antever reduzida capacidade de adaptação ao trabalho, face aos profundos conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar.	Posse de experiência profissional que permita antever deficiente capacidade de adaptação ao trabalho, face aos profundos conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar.
CSNS	Evidência excelente conhecimento da forma como se organiza o SNS e dos respetivos conceitos	Evidência grande conhecimento da forma como se organiza o SNS e dos respetivos conceitos	Evidência razoável conhecimento da forma como se organiza o SNS e dos respetivos conceitos	Evidência reduzido conhecimento da forma como se organiza o SNS e dos respetivos conceitos	Evidência insuficiente conhecimento da forma como se organiza o SNS e dos respetivos conceitos
CC	Manifesta desenvolvidas capacidades de análise e de síntese e ótima clareza de	Manifesta desenvolvidas capacidades de análise e de síntese e comunicação	Revela capacidade média de análise e de síntese e apresenta comunicação	Evidência reduzida capacidades de análise e de síntese através de uma	Manifesta insuficiente capacidade de expressão



	ideias traduzidas numa comunicação de muito bom nível	de bom nível	aceitável	comunicação deficiente	
RI	Evidencia excelente capacidade de trabalho em equipa e manifesta ótima competência para resolução de conflitos	Apresenta grande capacidade de trabalho em equipa e revela boa aptidão para resolução de conflitos	Revela suficiente capacidade de trabalho em equipa e mediana competência para resolução de conflitos	Mostra reduzida capacidade de trabalho em equipa e escassa aptidão para resolução de conflitos	Revela insuficiente capacidade de trabalho em equipa e sem aptidão para resolução de conflitos
CFMP	Revela excelente conhecimento das funções a que se candidata e apresenta motivação elevada e direcionada para o exercício das funções	Revela bom conhecimento das funções a que se candidata e apresenta boa motivação e direcionada para o exercício das funções	Apresenta razoável conhecimento das funções a que se candidata e apresenta motivação razoável direcionada para o exercício das funções	Mostra reduzido conhecimento das funções a que se candidata e apresenta baixa motivação e pouco direcionada para o exercício das funções	Revela insuficiente conhecimento das funções a que se candidata e insuficiente motivação elevada para o exercício das funções

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

$$EPS = \frac{QEP + CS + CC + RI + CFMP}{5}$$

3. Classificação Final (CF)

A ordenação final dos candidatos(as) será obtida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = (0.7AC) + (0.3EPS)$$

Em que:

CF – Classificação Final

AC- Avaliação Curricular

EPS - Entrevista Profissional de Seleção.

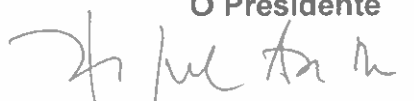
Todos os valores são obtidos por arredondamento às centésimas.

Em caso de empate na pontuação da classificação final, entre dois ou mais candidatos(as), serão considerados como critérios de desempate, aplicados sucessivamente, os seguintes itens:

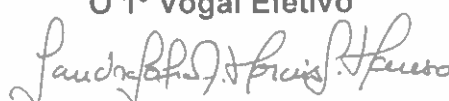
- 1º - Possuir a classificação mais elevada no fator EPS;
- 2º - Possuir a classificação mais elevada no fator AC;
- 3º - Possuir classificação mais elevada no fator EP;
- 4º - Possuir a classificação mais elevada no fator HA;
- 5º - Possuir a classificação mais elevada no fator FP;
- 6º - Realização de entrevista de desempate.

Nada mais havendo a tratar deu-se por encerrada a reunião e foi elaborada a presente ata que depois de lida e achada conforme vai ser assinada pelos membros do júri presentes.

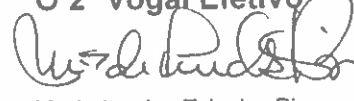
O Presidente


Rui Manuel Amaro
Alves

O 1º Vogal Efetivo


Sandra Sofia Azinheira Morais
Lourenço Manso

O 2º Vogal Efetivo


Maria Lurdes Teixeira Pires
Mota