

Ata número um

Aos dezasseis dias do mês de dezembro de dois mil e vinte, pelas dez horas e trinta minutos, reuniu, através da plataforma Teams, o júri do Procedimento Concursal para preenchimento do cargo de Auditor Interno do Centro Hospitalar Tondela-Viseu, E.P.E. (CHTV), nomeado por deliberação do Conselho de Administração de 3 de dezembro de dois mil e vinte, estando presentes: _____

a) Maria José Gonçalves Santos - Presidente do Júri; _____

b) Isidro Manuel Pereira - Primeiro Vogal Efetivo; _____

c) João André Lemos Matos Santos – Segundo Vogal Efetivo _____

A presente reunião tem como ordem de trabalhos: _____

Ponto 1 – Caraterização do posto de trabalho a recrutar, nos termos previstos na deliberação do Conselho de Administração 3 de dezembro de dois mil e vinte; _____

Ponto 2 - Formalização de Candidatura; _____

Ponto 3 - Definição dos métodos de seleção a utilizar, dos parâmetros de avaliação e a ponderação de cada um dos critérios de seleção e sistema de valorização final; _____

Ponto 4 – Outros Assuntos. _____

A reunião foi suspensa pelas doze horas e trinta minutos do dia dezasseis do mês de dezembro de dois mil e vinte, sendo retomada no dia vinte e dois de dezembro de dois mil e vinte, pelas dez horas e trinta minutos. Como não foi possível concluir a ordem de trabalhos a reunião foi, novamente, retomada no dia vinte do mês de janeiro de dois mil e vinte e um, pelas quinze horas.

Ponto 1 – Caraterização do posto de trabalho a recrutar: _____

1.1 - Foi deliberado pelo Conselho de Administração do CHTV o recrutamento de um Auditor Interno para dirigir o Serviço de Auditoria Interna do CHTV, a quem competirá desenvolver auditorias e ações de controlo interno, nos termos do disposto no artigo 19º do Estatuto dos Hospitais, Centros Hospitalares e Institutos Portugueses de Oncologia, E.P.E., publicados no Anexo II do Decreto-Lei nº 18/2017 de 10 de fevereiro e demais legislação aplicável, na modalidade de Comissão de Serviço. Os candidatos devem cumprir requisitos obrigatórios de admissão conforme previsto no aviso de abertura e não se encontrarem em situação de impedimento ou conflito de interesses para o exercício do cargo de Auditor Interno no CHTV, designadamente, as exclusões previstas no artigo 19, ponto 6, do Anexo II do Decreto-Lei nº 18/2017 de 10 de fevereiro. _____

2 - Formalização de Candidatura - A formalização da candidatura obedece ao previsto no aviso de abertura. Para efeitos do cumprimento do requisito de inscrição num organismo nacional ou internacional que regule a atividade de auditoria, o júri deliberou aceitar, temporariamente, uma declaração sobre compromisso de honra em como o candidato solicitou a sua inscrição comprometendo-se com a sua entrega até à conclusão do processo de recrutamento. _____

Ponto 3 - Definição dos métodos de seleção a utilizar, dos parâmetros de avaliação e ponderação de cada um dos critérios de seleção e sistema de valorização final: _____

3.1 - Métodos de seleção: O procedimento é constituído por dois métodos de seleção, sendo o primeiro método de seleção a Avaliação Curricular (AC) e o segundo Método de seleção a Entrevista Profissional de Seleção (EPS), só sendo admitidos à EPS os primeiros 10 classificados na Avaliação Curricular (AC). As notificações aos candidatos serão efetuadas através de mensagem de correio eletrónico e os atos a publicitar sê-lo-ão na página eletrónica do CHTV. _____

3.1.2 - A classificação e ordenação final dos candidatos (CF) será obtida pela fórmula de classificação que se segue: _____

Classificação Final (CF) = 0,50 (AC) + 0,50(EPS) _____

Serão utilizadas escalas de zero a vinte pontos e três casas decimais em todo o processo de avaliação. Os candidatos com classificação final inferior a 9,500 valores, em qualquer um dos métodos de seleção, serão excluídos. _____

Em caso de empate na nota de classificação final, entre dois ou mais candidatos, serão considerados como critérios de desempate, aplicados sucessivamente, pelos seguintes itens: _____

- a) Possuir a classificação mais elevada no fator Entrevista Profissional de Seleção (EPS); _____
- b) Possuir a classificação mais elevada no fator Avaliação Curricular (AC); _____
- c) Possuir classificação mais elevada no fator Experiência profissional (EP); _____
- d) Possuir a classificação mais elevada no fator Habilitações Académicas (HA); _____
- e) Possuir a classificação mais elevada no fator Formação Profissional (FP); _____
- f) Sorteio, sempre que não for possível o desempate por aplicação das alíneas anteriores. _____

3.1.3 - Avaliação Curricular (AC) – este fator visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente, as Habilitações Académicas (HA), o percurso profissional dos candidatos e a relevância da Experiência Profissional (EP) e funções exercidas, bem como a Formação Profissional (FP) realizada. A AC será apreciada e ponderada de acordo com a seguinte fórmula:

$AC = 0,30(HA) + 0,20(FP) + 0,50(EP)$ _____

3.1.3.1 - No que respeita às HA pretende-se avaliar e ponderar os diferentes graus e habilitações académicas dos candidatos e será apenas considerada a titularidade dos graus de ensino completos e documentados, atribuindo-se as seguintes classificações (num máximo de 20 pontos): _____

- a) Licenciatura nas áreas previstas no aviso de abertura – 10 pontos; _____
- b) Mestrado ou doutoramento em área não conexas com a auditoria – 12 pontos; _____
- c) Pós-Graduação / MBA em área conexas à auditoria - 14 pontos; _____
- d) Mestrado em área conexas à auditoria – 18 pontos; _____
- e) Doutoramento em área conexas à auditoria – 20 pontos. _____

3.1.3.2 – No fator Formação Profissional (FP) pretende-se avaliar a Formação Profissional considerando-se, para o efeito, o número de horas de formação acumuladas em cursos, estágios,

congressos, seminários ou atividades equivalentes, sem que da sua frequência ou aproveitamento possa resultar a obtenção de grau acadêmico, realizadas nos últimos 10 anos. Quando se considere que a formação não tem interesse para as funções, não será valorizada, sendo considerada: formação em Gestão e Organização em Serviços de Saúde, formação em Auditoria Interna e Sistemas de Controlo Interno e formação em Ferramentas de Suporte às funções de Auditoria Interna, tais como, análise estatística, direito, informática, SNC-AP. Sempre que os certificados comprovativos da formação não indicarem o número de horas de formação, serão consideradas 3,5 horas por dia de formação. A pontuação final da FP será valorizada, por cada ação de formação, de acordo com os seguintes parâmetros, até ao máximo de vinte pontos: _____

Quadro 1 – Avaliação por ação de formação no Fator FP _____

| Horas: | Pontos |
|------------------------------|---------------|
| 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 |

3.1.3.3 – O Fator Experiência Profissional (EP) pretende avaliar a experiência profissional, com desempenho efetivo de funções direta ou indiretamente ligadas ao cargo de Auditor Interno. A experiência em funções de auditoria na área da saúde e a experiência em funções de direção ou chefia, incluindo a de Direção do Serviço de Auditoria Interna, serão valorizadas. O júri deliberou que constitui fator de incumprimento do requisito obrigatório previsto no aviso de abertura de “qualificação técnica, competências e experiência em auditoria” possuir menos de um ano completo em funções de auditoria, independentemente de essa experiência ser na área da saúde e de o candidato ter, ou não, experiência em funções de direção ou chefia. A pontuação final da EP será realizada de acordo com a grelha de pontuação do quadro abaixo, considerando o número de anos completos em auditoria (coluna A) e adicionando a essa pontuação os pontos constantes da coluna “B – Pontos adicionais EP Saúde” e “C - Pontos adicionais EP Direção / Chefia”, num máximo de 20 pontos. _____

Quadro 2 – Avaliação do Fator EP _____

| A - Anos completos EP Auditoria | | B - Pontos adicionais EP Saúde | C - Pontos adicionais EP Direção / Chefia |
|--|---------------|---------------------------------------|--|
| Anos Completos | Pontos | Pontos | Pontos |
| Até 1 ano | 0 | 0 | 0 |
| >1 e ≤ 4 | 10 | +1 pontos | +1 |
| > 4 e ≤ 7 | 13 | +3 pontos | +1 |
| > 7 | 14 | +5pontos | +1 |

3.2 – Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – O Júri deliberou que a notificação para a realização da entrevista profissional de seleção seguirá o previsto no artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), sendo esta realizada nas instalações do CHTV e somente para os primeiros 10 classificados na Avaliação Curricular (AC). Considerando a situação epidemiológica o Júri deliberou que, se a evolução da pandemia o exigir, poderá deliberar a alteração do formato da EPS no sentido de todas as entrevistas serem feitas por videoconferência.

3.2.1 - Na EPS serão avaliadas atitudes e competências pessoais e será esclarecido o percurso profissional e as expectativas do candidato face ao cargo. No que concerne à classificação da EPS, o júri deliberou que a mesma será expressa de 0 a 20 pontos, resultando das classificações atribuídas individualmente por cada membro do Júri nos cinco subfactores que se assinalam de seguida e que se operacionalizam no quadro "3 – Suporte à avaliação da EPS":

A) Qualidade da Experiência Profissional (QEP) – visa avaliar 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;

B) Capacidade de Relacionamento e Atitude Comportamental (CRA) - visa avaliar a postura comportamental bem como a facilidade de relacionamento e integração em equipa;

C) Capacidade de Comunicação e Expressão (CCE) - visa avaliar a capacidade de compreensão e de comunicação oral, incluindo a capacidade de síntese;

D) Motivação para funções e responsabilidades Auditor Interno (MFR) – Avaliar o empenho do candidato e a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade no contexto do Setor da Saúde e do cargo a desempenhar;

E) Capacidade de Organização e Planeamento (COP)– visa avaliar as competências a nível de programação de atividades, organização de recursos e a capacidade analítica subjacente.

A classificação da EPS resulta da seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{\text{Média}(QEP + CRA + CCE + MFR + COP)}{5}$$

Quadro 3- Suporte à avaliação da EPS:

| Pontuação | Elevado 17,50 a 20,00 | Bom 13,50 a 17,49 | Suficiente 9,50 a 13,49 | Reduzido 4,50 a 9,49 | Insuficiente 0,00 a 4,49 |
|---|--|--|---|--|---|
| A) Qualidade da Experiência Profissional (QEP) | Posse de experiência profissional permita antever elevada capacidade de adaptação ao trabalho, face aos profundos conhecimentos relacionados com funções a desempenhar | Posse de experiência profissional permita antever grande capacidade de adaptação ao trabalho, face ao bom nível conhecimentos relacionados com funções a desempenhar | Posse de experiência profissional permita antever satisfatória capacidade de adaptação ao trabalho, face aos razoáveis conhecimentos relacionados com funções a desempenhar | Posse de experiência profissional permita antever reduzida capacidade de adaptação ao trabalho, face aos poucos conhecimentos relacionados com funções a desempenhar | Posse de experiência profissional permita antever deficiente capacidade de adaptação ao trabalho, face aos insuficientes conhecimentos relacionados com funções a desempenhar |
| B) Capacidade de relacionamento e atitude comportamental (CRA) | Excelente capacidade trabalho equipa e ótima competência resolução conflitos | Grande capacidade trabalho equipa e boa aptidão resolução conflitos | Capacidade trabalho equipa suficiente e mediana capacidade resolução conflitos | Reduzida capacidade de integração em equipa e de resolução conflitos | Deficiente capacidade de integração em equipa e de resolução conflitos |
| C) Capacidade de comunicação e expressão (CCE) | Elevadas capacidades análise e síntese, excelente transmissão de ideias, traduzidas num nível comunicação e expressão muito bom | Desenvolvidas capacidades de análise e síntese, traduzidas num nível comunicação e expressão bom | Capacidades de análise e síntese adequadas, traduzidas num nível comunicação e expressão adequado | Capacidades de análise e síntese reduzidas / falta de expressividade, traduzindo-se num nível de comunicação e expressão insuficiente | Capacidades de análise e síntese deficientes / ausência de expressividade, traduzindo-se num nível de comunicação e expressão muito deficiente |
| D) Motivação para funções e responsabilidades Auditor Interno (MFR) | Excelente motivação direcionada para exercício funções e responsabilidades, com profundo conhecimento funcionamento setor Saúde | Grande motivação para exercício funções e responsabilidades, com grande conhecimento funcionamento setor Saúde | Razoável motivação para exercício funções e responsabilidades, com razoável conhecimento funcionamento setor Saúde | Reduzida motivação para exercício funções e responsabilidades, com conhecimento insuficiente funcionamento setor Saúde | Motivação inadequada para exercício funções e responsabilidades, com ausência conhecimento do funcionamento do setor Saúde |
| E) Capacidade de Organização e Planeamento (COP) | Excelentes competências a nível de programação e organização, profunda capacidade analítica | Boas competências a nível de programação e organização, boa capacidade analítica | Razoáveis competências a nível de programação e organização, razoável capacidade analítica | Insuficientes competências a nível de programação e organização, fraca capacidade analítica | Inadequadas competências a nível de programação e organização capacidade analítica muito fraca |

3.2.2 - Caso a EPS não seja realizada por falta de comparência do candidato (exceto caso de força maior) será deliberada a sua exclusão.

3.3 Critérios de Exclusão – serão excluídas as candidaturas que não cumpram os requisitos e formalidades previstas no aviso de abertura, designadamente, as candidaturas apresentadas fora do prazo e/ ou entregues por outra via que não as indicadas, bem como, as candidaturas em que:

- a) O(a) candidato(a) não é detentor dos requisitos exigidos;
 - b) o (a) candidato(a) se encontra em situação de impedimento ou conflito de interesses para o exercício do cargo de Auditor Interno no CHTV, designadamente, as exclusões previstas no artigo 19, ponto 6, do Anexo II do Decreto-Lei nº 18/2017 de 10 de fevereiro. “6 - Não pode ser recrutado como auditor interno ou técnico do serviço de auditoria interna quem tenha exercido funções de administração no próprio hospital E. P. E., nos últimos três anos, ou em relação ao qual se verifiquem outras incompatibilidades e impedimentos previstos na lei, sendo aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 414.º-A do Código das Sociedades Comerciais.
 - c) a candidatura não contempla a documentação exigida e/ou dados solicitados;
- e nas aplicação dos métodos de seleção constituem critérios de exclusão a falta à entrevista profissional de seleção (excetuando motivos de força maior) e a obtenção de nota inferior a 9,500 pontos nos métodos de avaliação ou na classificação final.

Ponto 4 – Outros assuntos – a Presidente do Júri ficou incumbida de remeter a presente ata número um ao Serviço de Recursos Humanos do CHTV, para efeitos de publicitação deste procedimento. _____

Por nada mais haver a tratar deu-se por encerrada a reunião e foi elaborada a presente ata que depois de lida vai ser assinada pelos membros do júri. _____

Maria José Gonçalves Santos – Presidente do Júri

Isidro Manuel Pereira - Primeiro Vogal Efetivo - Primeiro Vogal Efetivo

Isidro Manuel Carvalho Pereira

João André Lemos Matos Santos – Segundo Vogal Efetivo

Assinado por : **João André Viana de Lemos Matos dos Santos**
Num. de Identificação: B110759387
Data: 2021.01.20 16:00:10+00'00'

