

Processo de recrutamento e seleção para preenchimento de um posto de trabalho de Técnico Superior para o Serviço de Auditoria Interna (m/f) na Unidade Local de Saúde Região de Leiria E.P.E.

ATA N.º 1

Aos vinte e nove dias do mês de abril de dois mil e vinte e seis, pelas catorze horas e trinta minutos, reuniu, o Júri do procedimento concursal para preenchimento de um posto de Técnico Superior de Auditoria Interna (m/f) na Unidade Local de Saúde Região de Leiria, E.P.E. doravante designada ULS da Região de Leiria, nomeado por deliberação do Conselho de Administração em 26 de novembro de dois mil e vinte e cinco, no âmbito da deliberação de abertura do procedimento concursal, e composto por Dr. Manuel José Santos Carvalho na qualidade de Presidente do Júri, Dr.ª Neusa Fernandina Sobrinho Magalhães, 1ª Vogal efetiva e Dr.ª Cristina Isabel Fonseca Lopes, Auditora Interna, 2ª Vogal efetiva.-----

A reunião teve por objeto definir os critérios, métodos e ponderação aplicáveis no recrutamento em epígrafe, a fórmula de cálculo da classificação final, os parâmetros de avaliação curricular e da entrevista profissional, bem como os critérios a aplicar em caso de empate.-----

Nos termos da legislação aplicável ao setor público empresarial e dos princípios da igualdade, mérito e transparência, o Júri procede à definição dos critérios.-----

Métodos de seleção – A avaliação das candidaturas pelo Júri inclui a Avaliação Curricular (AC) e a realização de Entrevista Profissional de Seleção (EPS). -----

A classificação final resulta da equação: $CF = (50\% \times AC) + (50\% \times EPS)$ -----

Atendendo à natureza das funções e à relevância das competências comportamentais e técnicas avaliadas em contexto de entrevista, o Júri deliberou atribuir igual ponderação à Avaliação Curricular e à Entrevista Profissional de Seleção, assegurando uma apreciação equilibrada entre o percurso profissional e as competências demonstradas.-----

A nota final será expressa numa escala de 0 a 20 valores, arredondada às milésimas.-----

1. Avaliação Curricular (AC): Os critérios a obedecer em sede de Avaliação Curricular estão melhor discriminados no Anexo I. Em obediência ao princípio da boa-fé que deve presidir a todos os processos, as informações prestadas pelos candidatos são consideradas sob compromisso de honra, podendo o Júri solicitar a apresentação de documentos comprovativos sempre que necessário. A necessidade de apresentar documentos comprovativos será determinada pelo Júri face a dúvidas que o mesmo apresente. Assim, nestes casos, o Júri notificará o candidato ou candidatos no sentido

de aqueles apresentarem os respetivos comprovativos no espaço de 5 (cinco) dias úteis. Caso os mesmos não sejam apresentados a classificação será ajustada em conformidade. Por outro lado, caso a informação comprovada seja divergente da informação constante do processo de candidatura inicial, poderá o candidato ser excluído do procedimento. -----

A Avaliação Curricular (AC) tem como objetivo analisar o percurso académico e profissional do candidato, designadamente habilitações, experiência relevante e formação profissional.-----

A classificação da Avaliação Curricular resulta da seguinte fórmula:-----

$AC = 0,25 \times HA + 0,50 \times EP + 0,25 \times FP$ -----

São valorizadas experiências nas áreas de auditoria, controlo interno, análise de dados, compliance, gestão de risco ou funções relevantes de natureza administrativa com componente de análise.-----

A experiência em contexto de saúde será valorizada de forma preferencial, não constituindo fator eliminatório.-----

2. Entrevista Profissional de Seleção (EPS): Os critérios a obedecer em sede de Entrevista Profissional de Seleção, assim como os parâmetros relevantes e que permitem avaliar de forma objetiva e sistemática as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, estão definidos abaixo e melhor discriminados no Anexo II.

A Entrevista Profissional visa avaliar aspetos comportamentais e competências essenciais ao exercício da função, nomeadamente capacidade de comunicação, motivação, adequação ao contexto e experiência aplicável.-----

A classificação final da EPS resulta da média das classificações atribuídas pelos membros do Júri, sendo cada classificação obtida com base na grelha de avaliação definida.-----

Os fatores de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção encontram-se detalhados no Anexo II, que faz parte integrante da presente ata.-----

Cada fator será classificado em 4, 8, 12, 16 ou 20 valores.-----

A entrevista decorrerá segundo guião de entrevista comum a todos os candidatos, previamente aprovado pelo Júri.-----

3. Critérios de desempate-----

Em caso de empate, proceder-se-á da seguinte forma, sucessivamente:-----

- ✓ Maior classificação na EPS
- ✓ Maior classificação na AC
- ✓ Maior pontuação no fator EP
- ✓ Maior pontuação no fator FP
- ✓ Sorteio público, nos termos legais.-----

4. Garantia de Transparência e Igualdade-----

O Júri declara que os critérios de avaliação, ponderações e métodos estão definidos no início do procedimento, salvaguardando os princípios da imparcialidade, transparência, igualdade e não discriminação.-----

Todos os critérios, fórmulas, fatores de ponderação e parâmetros de avaliação encontram-se definidos nesta ata inicial e serão aplicados de forma uniforme a todos os candidatos, em cumprimento dos princípios de imparcialidade, igualdade e transparência.-----

Os Anexos I e II fazem parte integrante da presente ata.-----

O Júri declara, sob compromisso de honra e para os devidos efeitos legais, não existir qualquer situação de impedimento ou conflito de interesses relativamente aos candidatos.-----

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião pelas quinze horas, lavrando-se a presente ata, que será assinada pelos membros do Júri e integrada no processo.-----

O Júri

Presidente

1.ª Vogal efetiva

2.ª Vogal efetiva

ANEXO I – Avaliação Curricular (AC) -50%

Habilitações	Pontos
Licenciatura em Auditoria, Contabilidade, Gestão, Economia ou Finanças	20
Licenciatura noutras áreas com formação complementar relevante para a função	15
Certificações relevantes na área de auditoria, controlo interno, risco, compliance ou análise de dados	12
Sem habilitações relevantes	0

Experiência Profissional (EP)	Pontos
Auditoria interna / controlo interno	20
Auditoria financeira / compliance / risco	16
Análise de dados	14
Outras áreas relevantes com componente analítica	10
Sem experiência relevante	0

Formação Profissional (FP)	Pontos
≥120 h	20
80–119 h	16
40–79 h	12
10–39 h	8
<10 h	4

$$AC = 0,25 \times HA + 0,50 \times EP + 0,25 \times FP$$

ANEXO II - Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – 50%

A classificação da EPS resulta da seguinte fórmula:

$$EPS = (20\% \text{ QEP}) + (20\% \text{ COP}) + (20\% \text{ CEA}) + (20\% \text{ RI}) + (20\% \text{ MP})$$

Código	Fator	Descrição
QEP	Qualidade da Experiência Profissional	Relevância, consistência e profundidade da experiência profissional
COP	Capacidade de Organização e Planeamento	Estruturação do trabalho, método e gestão de prioridades
CEA	Capacidade de Exposição e Argumentação	Clareza, coerência e capacidade de comunicação
RI	Relacionamento Interpessoal	Empatia, colaboração e resolução de conflitos
MP	Motivação Profissional	Interesse, envolvimento e alinhamento com a função

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 da função a que concorre, com uma ponderação total de 20%.

b) Capacidade de Organização e Planeamento (COP) – Visa avaliar as competências a nível de programação de atividades, organização de recursos e a capacidade analítica subjacente, bem como a capacidade de iniciativa e proatividade, com uma ponderação total de 20%.

c) Capacidade de exposição e argumentação (CEA) – Visa avaliar a capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros, com uma ponderação total de 20%.

d) Relacionamento Interpessoal (RI) – Visa avaliar a capacidade de criar empatia, de trabalhar em equipa e de resolução de conflitos, com uma ponderação total de 20%.

e) Motivação Profissional (MP) – Visa avaliar o empenho manifestado na realização profissional, através da indagação dos objetivos profissionais do candidato, com uma ponderação total de 20%.

Para avaliação e ponderação dos parâmetros acima descritos, o Júri elabora um guião de entrevista composto por um conjunto de questões, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a avaliação estruturada dos parâmetros em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de “Elevado”, “Bom”, “Suficiente”, “Reduzido” e “Insuficiente”, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20 (vinte), 16 (dezasseis), 12 (doze), 8 (oito) e 4 (quatro) valores.