

## PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

### DE AUDITOR INTERNO (M/F)

Aos sete dias do mês de Agosto de 2020, reuniu-se na sala de reuniões do Conselho de Administração do HGO, EPE, o júri constituído para o processo de recrutamento e seleção de um auditor interno para integrar e dirigir o Serviço de Auditoria Interna do HGO.

Composição do júri:

- Presidente - Dra. Ana Sofia Ferreira – Vogal Executiva do Conselho de Administração do HGO
- Vogal efetivo - Dr. Pedro Lopes – Presidente do CA do CHBM, EPE
- Vogal efetiva - Dra. Vera Almeida – Vogal Executiva do Conselho de Administração do HGO
- Vogal suplente - Dra. Paula Rodrigues – Diretora do Serviço de Gestão de Recursos Humanos do HGO

A ordem de trabalhos foi a seguinte:

1. Identificação do cargo/perfil;
2. Funções a desenvolver;
3. Definição do perfil de competências pretendido;
4. Definição dos requisitos específicos de admissão;
5. Definição dos métodos de avaliação;
6. Definição dos critérios de avaliação curricular;
7. Definição dos critérios de avaliação da entrevista profissional de seleção.

**1. Identificação do cargo/perfil:**

- Para integrar e dirigir o Serviço de Auditoria Interna do HGO, pretende-se admitir auditor sénior com os requisitos a seguir enunciados.

**2. Funções a desenvolver:**

- Ao Serviço de Auditoria Interna compete desenvolver auditorias e ações de controlo interno, nos termos do disposto no artigo 19.º dos Estatutos dos Hospitais EPE, aprovados em anexo ao Decreto-Lei n.º 18/2017, de 10 de fevereiro

**3. Definição do perfil de competências pretendido:**

- Excelente capacidade analítica;
- Iniciativa, capacidade de trabalho e orientação para a solução e resultados;
- Disponibilidade, flexibilidade e grande capacidade de autonomia;
- Forte sentido de responsabilidade e proatividade;
- Rigor, organização e dinamismo;
- Facilidade de relacionamento interpessoal.

**4. Definição dos requisitos específicos de admissão:**

**Perfil académico:**

- Licenciatura em Gestão, Economia, Contabilidade ou similar;
- Mestrado ou Pós-graduação em Auditoria, com preferência para Mestrado.

**Requisitos profissionais (obrigatórios):**

- Inscrição no IPAI – Instituto Português de Auditoria Interna;
- Experiência mínima de quatro anos em funções de auditoria, devidamente comprovada;
- Conhecimento na área de aplicação do Sistema de Normalização Contabilística para Administrações Públicas - SNC-AP;
- Conhecimento na área de gestão orçamental e controlo interno de contas públicas, preferencial;
- Elevado domínio de aplicações informáticas na ótica do utilizador.

## 5. Definição dos métodos de avaliação

- Avaliação curricular (AC)
- Entrevista profissional de seleção (EPS)

A **Classificação Final (CF)** obedece à seguinte fórmula: **CF = (ACx0,55) + (EPSx0,45)**

Os candidatos com classificação final inferior a 9,50 valores 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 o maior número de anos de exercício profissional nas funções de auditoria interna;
- b) Possuir melhor nota na avaliação curricular.

## 6. Definição dos critérios de avaliação curricular

A avaliação curricular subdivide-se nos seguintes parâmetros:

- **HA (Habilitações Académicas)** - máximo de 20 pontos
  - Licenciatura pós-Bolonha – 10 pontos
  - Licenciatura pré-Bolonha ou Mestrado Integrado pós-Bolonha – 12 pontos
  - Licenciatura e Pós-graduação em Auditoria – 14 pontos
  - Licenciatura e Mestrado em Auditoria – 20 pontos
- **FP (Formação Profissional)** – máximo de 20 pontos
  - A. Gestão e organização de empresas em geral e em serviços de saúde, em particular:
    - Carga horária até 7 horas – 0,5 pontos
    - Carga horária de 8 a 22 horas – 1,5 pontos
    - Carga horária de 23 a 35 horas – 3 pontos
    - Carga horária superior a 35 horas – 7 pontos
  - B. Formação em auditoria interna e sistemas de controlo interno:
    - Carga horária até 14 horas – 1 ponto
    - Carga horária de 15 a 28 horas – 2 pontos
    - Carga horária de 29 a 35 horas – 3 pontos
    - Carga horária superior a 35 horas – 7 pontos
  - C. Ferramentas de suporte à atividade de auditoria interna, como direito e informática:
    - Carga horária até 14 horas – 1 ponto
    - Carga horária de 15 a 28 horas – 2 pontos
    - Carga horária de 29 a 35 horas – 3 pontos
    - Carga horária superior a 35 horas – 6 pontos

A formação profissional tem como objetivo valorizar a frequência de cursos e a participação em seminários, conferências, *workshops* ou atividades equivalente, em temáticas relevantes no âmbito das atividades a desenvolver, nomeadamente em domínios de gestão, do direito e da organização em geral e em serviços de saúde, em particular, da auditoria interna e sistema de controlo interno e das ferramentas informáticas de suporte à atividade de auditoria.

Cada curso ou ação formativa será pontuada de acordo com a respetiva carga horária. A pontuação obtida em cada item será cumulativa, até ao limite de 20 pontos, sendo a soma obtida nos itens - A, B e C, dividida por 3.

- **EP (Experiência Profissional)** – considerada sempre que igual ou superior a quatro anos – máximo de 20 pontos
  - Experiência na utilização do Sistema de Normalização Contabilística para Administrações Públicas - SNC-AP – 7 pontos
  - Exercício de funções na área de gestão orçamental e controlo interno de contas públicas na administração pública – 3 pontos
  - Exercício de funções na área de gestão orçamental e controlo interno de contas públicas na área da saúde – 3 pontos
  - Exercício de quatro ou mais anos em funções de auditoria em serviços de administração pública/saúde – 7 pontos

A pontuação obtida em cada item será cumulativa, até ao limite de 20 pontos.

A classificação final da AC será expressa até às décimas de unidade, pela aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 0,4) + (FP \times 0,2) + (EP \times 0,4)$$

O júri poderá solicitar documentos adicionais que considere necessários para o processo de avaliação.

#### 7. Definição dos critérios de avaliação da entrevista profissional de seleção

Quanto à entrevista profissional de seleção definiu-se a grelha de classificação seguinte, em que cada membro do júri atribuirá a classificação individualmente (de 0,00 a 20,00 valores), de acordo com as pontuações abaixo indicadas:

Itens de Avaliação	Entrevista				
	Muito abaixo das expectativas	Abaixo das expectativas	Cumpr. as expectativas	Acima das expectativas	Muito acima das expectativas
Conhecimentos profissionais e conteúdos relevantes	1,00	1,50	2,00	3,00	4,00
Qualidades intelectuais	0,50	1,25	1,50	2,50	3,00
Capacidade de relacionamento e atitude comportamental	1,00	1,50	2,00	3,00	4,00
Capacidade de comunicação e de expressão	0,50	1,25	1,50	2,50	3,00
Motivação	0,50	1,25	1,50	2,50	3,00
Orientação para resultados	0,50	1,25	1,50	2,50	3,00
<b>Total</b>	<b>4,00</b>	<b>8,00</b>	<b>10,00</b>	<b>16,00</b>	<b>20,00</b>

Serão considerados os seguintes itens de avaliação:

- a) **Conhecimentos profissionais e conteúdos relevantes** - Avaliar a adequação da apetência e das qualificações profissionais ao lugar a prover;
- b) **Qualidades intelectuais** - Avaliar a capacidade analítica, rigor e rapidez de raciocínio, espírito crítico e criatividade;

- c) **Capacidade de relacionamento e atitude comportamental** - Avaliar a facilidade de relacionamento, integração/trabalho em equipa e a postura comportamental: disponibilidade, flexibilidade, iniciativa, proatividade, dinamismo e autonomia, sentido de responsabilidade e capacidade de organização;
- d) **Capacidade de comunicação e expressão** - Avaliar a capacidade de compreensão e comunicação oral;
- e) **Motivação** - Avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o bom funcionamento do Serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível;
- f) **Orientação para resultados** – Avaliar a capacidade para se focar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados.

A classificação da entrevista profissional de seleção (EPS) resulta da média aritmética das classificações atribuídas a cada candidato, por cada membro de júri.

Nada mais tendo sido deliberado, deu-se por terminada a reunião, da qual se elaborou a presente ata que, depois de lida, vai ser assinada por todos os elementos do júri.

Almada, 7 de agosto de 2020

Presidente - Dra. Ana Sofia Ferreira – Vogal Executiva do Conselho de Administração do HGO

Vogal efetivo - Dr. Pedro Lopes – Presidente do CA do CHBM, EPE

Vogal efetiva - Dra. Vera Almeida – Vogal Executiva do Conselho de Administração do HGO