

Critérios e Ponderações de Avaliação
Técnico/a Superior
Serviço de Auditoria Interna
Processo nº 71/TS/2023



1. Comissão de Avaliação:

A Comissão de Avaliação é autónoma na condução do processo e é composta por:

- Presidente: Ana Lúcia Amaral (Diretora do Serviço de Compras e Logística do HFF);
- Vogal: Luis Manique (Auditor Interno, Centro Hospitalar de Setúbal).
- Vogal: Francisco Abecasis (Diretor do Serviço de Gestão Financeira do HFF).
- Vogal: Sofia Oliveira (Coordenadora da Unidade de Recrutamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos);

A lista de classificação final de candidatos/as carece de homologação do Conselho de Administração.

2. Anúncio de Recrutamento

O anúncio de recrutamento é publicado no site do HFF, EPE, por um período de 5 dias úteis a contar da data da publicação.

3. Método de Seleção

O método de seleção é a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Seleção (ES).

4. Critérios de Pré-seleção de Candidaturas

- Escolaridade ao nível da licenciatura em Gestão de Empresas ou Economia;
- Experiência em Auditoria Interna em Estabelecimentos de Saúde no SNS;

5. Avaliação Curricular (AC)

Para a Avaliação Curricular são considerados os seguintes critérios:

A) Habilitações Académicas (HA)	20 pontos
A1. Licenciatura (Gestão de Empresas ou Economia)	
• Nota inferior a 13	12 pontos
• Nota igual ou superior a 13	20 pontos
B) Experiência Profissional (EP)	20 pontos
B1. Experiência em Auditoria Interna em Estabelecimentos de Saúde no SNS	
• Até 3 anos	10 pontos
• Entre 3 a 5 anos	15 pontos
• Mais de 5 anos	20 pontos
C) Formação Profissional (FP)	20 pontos

Ações de formação com duração igual ou superior a 6 horas, relevantes na área - 5 pontos por cada ação, até ao máximo de 20 pontos

A pontuação da AC resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{(HA \times 6) + (EP \times 10) + (FP \times 4)}{20}$$

20

6. Entrevista de Seleção (ES)

- i) A ES será efetuada na 2ª fase do processo de avaliação, sendo entrevistados/as os/as candidatos/as que na Avaliação Curricular (AC) apresentem mínimo de 10,0 pontos.
- ii) A ES visa avaliar as competências para o desempenho da função, tendo a duração estimada de 20 minutos.
- iii) A ES tem a valoração expressa numa escala de 0 a 20 valores mediante a pontuação estabelecida na matriz de avaliação, e será apurada mediante a multiplicação da soma simples das classificações obtidas em cada parâmetro, ponderados os seguintes parâmetros:
- | | |
|-----------------------------------------------|-----|
| a) Conhecimentos e experiência (CE) | 50% |
| b) Comunicação, relação e comportamento (CRC) | 25% |
| c) Nível de motivação (NM) | 25% |

A pontuação da ES resulta da seguinte fórmula:

$$ES = CE * 50\% + CRC * 25\% + NM * 25\%$$

A classificação destes fatores será assim realizada de acordo com a seguinte matriz:

Fator / Nota	Reduzido 8 valores	Suficiente 12 valores	Bom 16 valores	Elevado 20 valores
CE	Denota poucos conhecimentos práticos e técnicos exigidos pela função.	Evidencia possuir um nível básico de conhecimentos práticos e técnicos, que lhe permitem responder às exigências da função.	Evidencia possuir um nível elevado de conhecimentos práticos e técnicos, que lhe permitem responder à maioria das exigências da função.	Demonstra possuir um excelente nível de conhecimentos práticos e técnicos, que lhe permitem responder às exigências da função. A experiência profissional anterior permite responder de forma exemplar às questões colocadas.
CRC	Evidencia algumas dificuldades de relacionamento, gerando por vezes alguns conflitos Evidencia algumas dificuldades em expressar oralmente as suas ideias usando linguagem pobre e desarticulada	Durante a entrevista estabeleceu um relacionamento regular com os entrevistadores e as suas interações que manteve foram satisfatórias. Expressa as suas ideias de forma satisfatória sendo a linguagem utilizada simples e acessível	Contribuiu para manter o bom ambiente durante a entrevista e estabeleceu um relacionamento, mantendo um relacionamento bom e cordial durante a entrevista. Regra geral, expressas as suas ideias de forma clara e precisa, com linguagem adequada e consistente	Durante a entrevista utiliza estratégias que evitam potenciais conflitos, revelando bom senso e estabelecendo um relacionamento exemplar, correto, cordial e bem acerte. Revela excelente capacidade para expressar-se oralmente de forma clara e precisa, com dicção, precisão e correção exemplar no uso da linguagem
NM	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 funcionamento do setor da Saúde	Excelente motivação para o exercício de funções e responsabilidades, com um conhecimento profundo do funcionamento do setor da Saúde

7. Classificação Final (CF)

- i) A Classificação Final (CF) resulta da aplicação da seguinte fórmula:
- $$CF = (AC \times 40\%) + (ES \times 60\%)$$

8. Critérios de Eliminação

- i) Não verificação dos critérios de pré-seleção[†]
- ii) Classificação Final (CF) inferior a 10,0 pontos.

9. Critérios de Desempate

Os critérios de desempate dos(as) candidatos(as) que obtenham a mesma classificação final, são os seguintes, aplicados sucessivamente pela mesma ordem:

- I. Conhecimentos específicos para a vaga a recrutar;
- II. Mais tempo de exercício profissional em Instituição Hospitalar, nas funções pretendidas.

10. A Comissão de Avaliação reserva-se o direito de aceitar documentos comprovativos após a data de entrega curricular, se o entender.

11. Publicação de Resultados

- a) As listas de classificação são publicadas no site do HFF, E.P.E. para consulta dos candidatos.
- b) Os/as candidatos/as dispõem de 5 dias úteis, contados a partir da data da publicação dos resultados, para recorrer da sua classificação.

12. Validade da Bolsa de Recrutamento

A bolsa de recrutamento é válida por um período de 12 meses, após a publicação da lista de classificação de resultados de classificação final de candidatos/as.

13. Princípio da Consentimento e Confidencialidade

Os/as candidatos/as encontram-se sujeitos ao cumprimento do Termo de Consentimento e Confidencialidade previsto no Regulamento Geral de Proteção de Dados, designadamente para o cumprimento do processo de avaliação da presente Comissão de Avaliação e/ou perante eventuais pedidos de consulta do processo de recrutamento em causa.

O HFF,EPE assegurará a destruição de todos os documentos pessoais referente ao processo de recrutamento em causa de acordo com o previsto na legislação em vigor.

14. Política De Igualdade

Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, o HFF enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação nos processos de recrutamento.

Amadora, 12 de dezembro de 2023

A Comissão de Avaliação



Ana Lucia Amaral



Luis Manique



Francisco Abecasis



Sofia Oliveira