

AA/11
PP
Lhe

PROCESSO DE SELEÇÃO EXTERNO CONDUCENTE À CONTRATAÇÃO DE UM

TÉCNICO SUPERIOR - 043/2025

ATA N.º 1

Aos 09 dias do mês de outubro de 2025, pelas 14:30 horas, reuniu, nas instalações do Serviço de Auditoria Interna, o Júri nomeado por deliberação do Conselho de Administração, de 02/10/2025, para o processo de seleção tendo em vista o preenchimento de 1 posto de trabalho para a carreira e categoria de Técnico Superior em regime de Contrato Individual Sem Termo, em regime de 35 horas semanais com a correspondente remuneração base em vigor para a respetiva carreira e categoria profissional, para o Serviço de Auditoria Interna, estando presentes a presidente e as vogais efetivas.

O (A) Presidente do Júri deu início à reunião propondo a seguinte ordem de trabalhos, que foi aceite:

1. Escolha dos métodos de seleção;
2. Apreciação dos critérios propostos e definição da sua valoração;
3. Outros assuntos.

O Júri deliberou:

1. Motivo de exclusão imediata: constitui motivo de exclusão imediata do presente processo de recrutamento e seleção:

a) Candidatura que não observe o requisito de carácter obrigatório referido no anúncio de recrutamento, a saber:

- Grau de licenciado, no mínimo.

b) Não cumprimento do prazo para formalização da candidatura.

c) Candidatura onde não constem os documentos de apresentação obrigatória, a saber:

- Carta de apresentação;
- Curriculum Vitae com a informação que permita avaliar os requisitos gerais e preferenciais;
- Certificado de habilitações;
- Formulário de candidatura;
- Consentimento Informado.

d) Não conformidade da informação constante no processo de candidatura inicial e a documentação entregue a pedido do Júri do procedimento, se aplicável.

e) A obtenção de nota inferior a 9,5 valores em qualquer dos métodos de avaliação.

ATM
PP
Lme

f) Candidato(a) que não compareça à Entrevista Profissional de Seleção.

g) Não podem ser admitidos candidatos, integrados na carreira e categoria a concurso, que detenham prévia relação jurídica de emprego, por tempo indeterminado, com o IPO Porto.

A verificação dos requisitos é efetuada em reunião de admissão ao processo de recrutamento e seleção, por deliberação do júri. Os candidatos excluídos serão notificados, por correio eletrónico, para realização da audiência dos interessados, nos 10 dias úteis seguintes à notificação.

2. Métodos de seleção – Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS):

Em obediência ao princípio da boa-fé que deve presidir a todos os processos de candidaturas, o júri delibera tomar como verdadeiras todas as informações que vierem a constar nos respetivos processos. A necessidade de apresentar comprovativos será determinada pelo júri face a dúvidas com que o mesmo se confronte, ou face a reclamações, nesse sentido, apresentadas por quaisquer dos candidatos.

A **Avaliação Curricular (AC)**, expressa numa escala de 0 a 20 valores, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e tipo de funções exercidas.

Na avaliação curricular são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais obrigatoriamente os seguintes:

1. O fator Habilidades Académicas (HA).
2. O fator Experiência Profissional (EP), avalia a qualificação técnica, as competências e a experiência comprovada em auditoria ou em áreas consideradas relevantes para a função e experiência profissional em auditoria interna na área da Saúde. A experiência profissional a relevar para efeitos de classificação da avaliação curricular é aquela tutelada ao abrigo de um contrato individual de trabalho ou contrato em regime de prestação de serviços, não podendo ser para o efeito considerado como “experiência profissional” a adquirida em estágios (curriculares ou não), trabalho voluntário, ou atividades similares.

ADM
PP
JN

3. O fator Domínio das ferramentas Microsoft Office (**MS**), na ótica do utilizador: item a avaliar de acordo com a informação apresentada no Curriculum Vitae.
4. O fator Formação Profissional (**FP**) visa valorizar as atividades formativas relevantes em áreas relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função. Neste contexto, serão considerados os cursos de formação, seminários e encontros realizados nos últimos 5 (cinco) anos, desde que sejam diretamente relacionados com as áreas relevantes para o desempenho da função, e ministrados por entidades credenciadas. A realização das atividades formativas deverá ser devidamente comprovada por cópia do respetivo certificado de participação.

NOTAS:

1. Sempre que uma formação não seja considerada relevante para o exercício da função, a mesma não será valorizada no âmbito do presente fator.
2. No caso de os certificados de formação profissional apresentarem a duração da formação em dias, serão consideradas 7 horas de formação por dia.

A classificação da Avaliação Curricular (AC) será obtida através da fórmula a seguir indicada, apresentada às centésimas:

$$AC = (20\% \text{ HA}) + (40\% \text{ EP}) + (25\% \text{ MS}) + (15\% \text{ FP})$$

Os critérios para a avaliação de cada um dos fatores são constantes no documento Anexo I. É condição *sine qua non*, sendo eliminatório, obter a classificação mínima de 9,5 valores na AC para ser admitido à EPS.

A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, expressa numa escala de 0 a 20 valores, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e outros aspectos comportamentais dos candidatos.

A EPS terá uma duração que não pode exceder 20 minutos e a classificação será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos subfactores que a seguir se explicitam, com arredondamento até a centésima. Serão admitidos à EPS apenas os primeiros 10 melhores classificados da AC.

O Júri deliberou ponderar os seguintes fatores:

1. Capacidade de expressão e fluência verbal, segurança e participação na discussão das questões, e sentido crítico;
 2. Atitude profissional demonstrada;
 3. Perfil para a função;
 4. Atitude emocional evidenciada.
 5. A grelha da avaliação da entrevista bem como os critérios a aplicar para ponderação dos fatores a avaliar constam no documento sob o Anexo II.
- 3. Classificação:** A classificação quantitativa da AC será obtida de acordo com a seguinte fórmula: $AC = (I+II+III+IV)$ para efeitos de correspondência à escala de 0 a 20 valores. A classificação quantitativa da EPS será obtida de acordo com a seguinte fórmula: $EPS = (I+II+III+IV)$ para efeitos de correspondência à escala de 0 a 20 valores.

Classificação final: a classificação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e será obtida através da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 40\%) + (EPS \times 60\%)$$

Em que:

AC = Avaliação curricular

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

As situações de empate serão resolvidas pela aplicação dos seguintes critérios, de forma sucessiva, pela ordem que se apresentam:

1. Possuir a classificação mais elevada na Entrevista de Profissional de Seleção (EPS);
2. Possuir a classificação mais elevada no fator Experiência Profissional (EP);
3. Possuir a classificação mais elevada no fator Habilidades Académicas (HA);
4. Possuir a classificação mais elevada no fator Formação Profissional (FP).

Júri do procedimento – O Júri do procedimento é constituído pelos seguintes elementos:

Presidente: Dra. Andreia Alexandra Ferreira Toga Machado, Auditoria Interna

1.º Vocal Efetiva: Dra. Patrícia Pinhel, Técnica do Serviço de Auditoria Interna

2.º Vocal Efetiva: Dra. Ana Sofia Oliveira, Diretora do Serviço de Planeamento e Apoio à Gestão

1.º Vocal Suplente: Dra. Virgínia Sousa, Diretora do Serviço de Gestão de Doentes

2.º Vocal Suplente: Dra. Marlene Ferreira, Diretora do Serviço de Gestão de Recursos Humanos

Autorização de utilização de dados pessoais – Com a formalização da candidatura, os(as) candidatos(as) autorizam o IPO Porto, a recolher, utilizar, registar e tratar os respetivos dados pessoais nos termos do Regulamento Geral sobre Proteção de Dados (RGPD).

Lida esta ata e achada conforme vai a mesma ser assinada por todos os membros do Júri presentes.

O Júri,

Judicial Officer Machado

Patrícia Pimbel

José Lobo Oliveira

ADM
PP
JL

PROCESSO DE SELEÇÃO EXTERNO CONDUCENTE À CONTRATAÇÃO DE UM
TÉCNICO SUPERIOR
Proc. 043/2025

ANEXO I – GRELHA DA AVALIAÇÃO CURRICULAR

	Habilidades Académicas (HA)			Pontuação	Ponderação	
I	Licenciatura ou Mestrado ou MBA/Pós-Graduação			16 valores	20%	
	Licenciatura ou Mestrado ou MBA/Pós-Graduação em Auditoria			18 valores		
	Doutoramento em Auditoria e/ou <i>Certified Internal Auditor (CIA)</i>			20 valores		
II	Experiência Profissional (EP) em Auditoria ou áreas consideradas relevantes para a função			Pontuação	Ponderação	
	EP Período	Pontuação	<i>EP em Auditoria Interna na área da Saúde (pontos adicionais)</i>			
			Até 1 ano	1-2 anos	3-4 anos	5 ou + anos
	<= 1 ano	8 valores	+ 1 valor	-	-	-
	> 1 e <= 3 anos	10 valores	+ 1 valor	+ 2 valores	+ 3 valores	-
	> 3 e <= 5 anos	12 valores	+ 1 valor	+ 2 valores	+ 3 valores	+ 4 valores
III	Domínio das ferramentas do Microsoft Office (MS)			Pontuação	Ponderação	
	Muito Bom			20 valores	25%	
	Bom			18 valores		
IV	Razoável ou menos			12 valores		
	Formação Profissional (FP)			Pontuação	Ponderação	
	Sem formação profissional nas áreas relevantes			0 valores	15%	
	Até 50 horas de formação			10 valores		
	Entre 51 e 100 horas de formação			12 valores		
	Entre 101 e 200 horas de formação			14 valores		
	Entre 201 e 250 horas de formação			16 valores		
	Entre 251 e 400 horas de formação			18 valores		
	Mais de 400 horas de formação			20 valores		
Total					100%	

AII
P
Jhe

PROCESSO DE SELEÇÃO EXTERNO CONDUCENTE À CONTRATAÇÃO DE UM

TÉCNICO SUPERIOR

Proc. 043/2025

ANEXO II – GRELHA DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

		Muito Bom 4,5-5	Bom 3-4,49	Suficiente 2,5-2,99	Insuficiente 0-2,49
I	Capacidade de expressão e fluência verbal, na língua portuguesa e inglesa. Segurança e participação na discussão das questões sentido crítico e analítico.				
II	Atitude profissional demonstrada – propensão para a função e atitude face à aprendizagem.				
III	Perfil para a função – autonomia na execução de trabalhos, relacionamento interpessoal e sentido de responsabilidade. Capacidade de trabalho em equipa.				
IV	Atitude emocional evidenciada. Trabalho sob pressão e cumprimento de prazos e objetivos.				