

Métodos de Seleção – A.T.

A avaliação dos candidatos será feita através de avaliação curricular e de entrevista profissional. A avaliação curricular terá uma ponderação de 40% e a entrevista profissional uma ponderação de 60%.

1ª fase de seleção: Avaliação Curricular

Avaliação Curricular (AC = HAB + FP + EP + CL):

- Habilitação académica de base (HAB):

1. 12º ano: 3 valores;
2. Curso Técnico-Profissional equivalente ao 12º ano: 3 valores;
3. Licenciatura ou habilitação superior à licenciatura: 5 valores;

- Formação profissional (FP):

1. Sem formação: 0 valores;
2. Com um curso de informática ou de línguas: 1 valor;
3. Com um curso de informática e um curso de línguas: 3 valores;
4. Com dois cursos de informática (diferentes) e dois cursos de línguas (diferentes): 5 valores.

- Experiência profissional (EP):

1. Sem experiência: 1 valor;
2. Com experiência de secretariado em atendimento ao público sem ser em áreas da saúde: 3 valores;
3. Experiência de atendimento ao público na área da saúde: 5 valores.

- Conhecimentos de línguas (CL):

1. Sem conhecimento de línguas estrangeiras: 0 valores;
2. Conhecimentos de inglês adequado para o atendimento ao público: 1 valor;
3. Conhecimentos de inglês e de outra língua a nível adequado para o atendimento ao público: 2 valores;
4. Domínio do inglês e conhecimento de francês ou alemão: 3 valores;
5. Domínio do inglês e do francês ou alemão, falado e escrito: 5 valores.

A classificação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e arredondada até às centésimas.

A classificação individual dos candidatos que forem submetidos ao método de selecção adoptado constará de fichas adoptadas para o efeito.

A grelha a utilizar para os candidatos que passem à fase de entrevista profissional é apresentada em anexo.

Apenas passarão à fase de entrevista os candidatos com pontuação na avaliação curricular igual ou superior a dez valores.

Constituirão critérios de desempate de classificação final os seguintes:

1º - O tempo de Experiência Profissional, valorizando-se o maior;

2º - A carga horária da Formação Profissional, valorizando-se a maior;

Apenas se recorrerá ao 2º critério de desempate no caso de o empate permanecer após a aplicação do 1º critério.

Após esta primeira fase de selecção, será elaborada lista de admitidos e excluídos; a lista será disponibilizada no *site* do CHUA; caso não haja reclamação à lista de candidatos admitidos e excluídos no prazo de 5 dias úteis, a lista torna-se automaticamente definitiva.

2ª fase de selecção: Entrevista Profissional de Selecção

A partir da lista de admitidos e excluídos serão efetuadas entrevistas, agrupando nos GRUPOS A, B, C,... grupo de 20 candidatos, criados tendo em consideração as classificações obtidas na primeira fase de selecção (Exemplo: Grupo A: os 20 melhores classificados, Grupo B, os classificados entre a 21ª posição e a 40ª,...)

Serão elaboradas listas de ordenação final parciais, por grupos de 20 candidatos, podendo ser de imediato chamados os profissionais para iniciar funções, após homologação das listas, independentemente da aplicação do método de selecção e entrevista aos candidatos classificados nos grupos subsequentes.

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Nome do candidato: _____

Factores	Classificação		Média Aritmética
	Presidente	1º Vogal	
Motivação			
Grau de maturidade e responsabilidade			
Sociabilidade e espírito de equipa			
Postura			
Pontos fortes para a contratação, apontados pelos candidatos			
Disponibilidade para turnos e mobilidade dentro do CHAlgarve			