

# REGIMENTO INTERNO PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE COLABORADORES DO COMPLEXO SANTA CASA DE MISERICÓRDIA DE VOTUPORANGA

## CAPÍTULO I DO OBJETIVO

**Artigo 1º.** Tem por objetivo o presente regulamento estabelecer as diretrizes que viabilizam os processos de recrutamento e seleção sintonizados com a missão, visão e valores da Instituição, de modo a criar uma política padrão para o procedimento de recrutamento e seleção de colaboradores para o Complexo Santa Casa de Votuporanga.

## CAPÍTULO II DAS DIRETRIZES PARA O RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

### Seção I – Do Recrutamento

**Artigo 2º.** O Complexo Santa Casa de Votuporanga a seu critério poderá iniciar processo seletivo para preenchimento de vagas em aberto ou para cadastro reserva.

**Parágrafo Primeiro:** É política da Instituição fornecer oportunidades de trabalho iguais aos candidatos internos (colaboradores) ou para externos, porém todos deverão apresentar o currículo e participar de todo o processo igualmente.

**Parágrafo Segundo:** O recrutamento interno é o processo que seleciona colaboradores, objetivando promovê-los ou transferi-los para outras funções e/ou setores. Sua divulgação se dará por meio da intranet e de publicação nos murais internos da Instituição.

**Parágrafo Terceiro:** O recrutamento externo tem como objetivo buscar candidatos para suprir as vagas oferecidas pela Instituição. O anúncio de vagas é facultativo, respeitando-se as demandas de fluxo de candidatos e complexidade da vaga em questão, isto é, dependendo das disponibilidades de currículos selecionados em nosso banco de dados, podendo o anúncio ser realizado por meio do site da Santa Casa ou pelos meios de comunicação disponíveis.

**Artigo 3º.** Os processos ocorrerão conforme pesquisas periódicas no banco de dados (currículos), de acordo com os perfis solicitados para cada vaga, ou seja, conforme houver uma oportunidade compatível com o perfil do candidato. Selecionados os currículos, entraremos em contato.

**Parágrafo Primeiro:** Nos termos do caput do presente artigo, as vagas e os resultados das etapas dos processos seletivos serão divulgados no site da Santa Casa ([www.santacasavotuporanga.com.br](http://www.santacasavotuporanga.com.br)), onde também haverá disponível um requerimento de verificação de provas que poderá ser preenchido pelos candidatos interessados.

**Parágrafo Segundo:** Os processos terão validade de 06 (seis) meses, obedecendo a ordem de classificação para possíveis convocações posteriores. A classificação se dará mediante resultados obtidos nos processos.

## **Seção II – Da Seleção**

**Artigo 4º.** A seleção tem como objetivo identificar candidatos com qualificação profissional que atendam aos requisitos da função (descrição de função e mapeamento de competências individuais).

**Artigo 5º.** Após a análise e triagem dos currículos, os candidatos recrutados serão convidados para participarem:

### **I - Prova teórica e prática:**

- a) As provas teóricas serão aplicadas para as funções específicas da área da saúde, tais como: Fisioterapia, Fonoaudiologia, Nutrição, Farmácia, Psicologia, Terapia Ocupacional, Odontologia, Radiologia, Enfermagem e Serviço Social. As provas são elaboradas por profissionais das respectivas áreas (internos ou externos à Instituição) sendo que a nota mínima requerida é 7,0 (sete) para que o candidato prossiga para a etapa seguinte.
- b) As provas práticas serão aplicadas para testar competências técnicas requeridas pelas vagas a serem preenchidas.

### **II - Vivências, Inventários e Testes Psicológicos:**

- a) Vivências são dinâmicas ou jogos em grupo que possibilitam avaliar competências.
- b) Inventários são ferramentas que permitem avaliar competências através de questionários.
- c) Testes Psicológicos são instrumentos de avaliação comportamental.

### **III - Avaliação Ocupacional e Fisioterapêutica:**

- a) Avaliação Ocupacional é um questionário aplicado pelo Serviço de Engenharia, Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT para identificar aptidão física e condições de saúde dos candidatos.
- b) A Avaliação Fisioterapêutica possui o mesmo objetivo da avaliação ocupacional, no entanto, com enfoque ergonômico.

### **IV - Entrevista Individual por Competências:**

- a) As entrevistas serão direcionadas para as competências do perfil desejado, considerando que competência é o conjunto de conhecimento, habilidade e atitude.
- b) A metodologia utilizada é a “STAR”, que estimula o candidato a relatar:

Situações Vivenciadas

Tarefas

Ações

Resultados

- c) É importante ressaltar que o candidato somente passará para a etapa posterior tendo atingido um aproveitamento mínimo de 75%, do resultado possível, nos quesitos anteriores.

**V - Entrevista técnica com o detentor da vaga:**

- a) Também utiliza a metodologia “STAR”, com enfoque na qualificação técnica exigida pela vaga. Nesta etapa, no entanto, o candidato estará sendo avaliado pelo profissional detentor da vaga.

**Artigo 6º.** Para as funções que não são específicas para a área da saúde, a seleção de candidatos seguirá a as etapas previstas nos itens II, III, IV e V do artigo 5º.

**Artigo 7º.** Através do processo de seleção é possível, em cada etapa, atribuir uma pontuação para as competências dos candidatos, obtendo ao final, somatórias individuais que definirão a classificação e a contratação ou não dos mesmos.

**Artigo 8º.** Frente às etapas percorridas pelo candidato, será considerado inapto à função aquele que não obtiver desenvolvimento equilibrado nas competências técnicas e comportamentais.

**Artigo 9º.** Todos os candidatos envolvidos desde o início do processo seletivo receberão retorno do processo conforme prazo solicitado nas etapas. O retorno para agradecimento ou convocação para a vaga poderá ser realizado através de publicação no site da Santa Casa de Votuporanga, envio de carta de agradecimento, telefonema, e-mail ou torpedos pelo telefone celular.

### **CAPÍTULO III DAS CONSIDERAÇÕES GERAIS**

**Artigo 10.** O preenchimento das vagas e funções de Gerência da Instituição será atribuída à Diretoria Executiva, com o apoio e suporte do Recursos Humanos, no que for necessário.

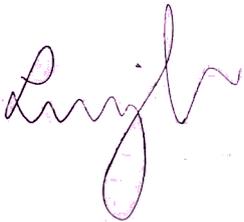
**Artigo 11.** A atualização do banco de dados de novos currículos será efetuada quinzenalmente.

**Artigo 12.** Os processos seletivos serão válidos pelo período de seis meses após a finalização do processo.

**Artigo 13.** Os currículos permanecerão no banco de dados por um período de 12 (doze) meses a contar da data da sua entrega na Santa Casa de Misericórdia de Votuporanga ou da inclusão de cadastro no *site* da Instituição (currículo *web*).

**Artigo 14.** As diretrizes estabelecidas para o recrutamento e seleção de colaboradores poderão sofrer alterações sem prévia comunicação pela Santa Casa, pois se referem a procedimentos internos do Complexo Santa Casa de Votuporanga.

Votuporanga, 24 de Abril de 2012.



**Luiz Fernando Góes Liévana**  
Provedor



**Kenya Procópio**  
Gerente de Recursos Humanos