

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), 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.

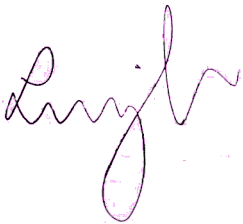
Artigo 11. A atualização do banco de dados de novos currículos será efetuada quinzenalmente.

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