



Santa Casa de Misericórdia de São Simão

Procedimento Operacional Padrão

POP/CCIH/2024

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO



INTRODUÇÃO

Estabelecer diretrizes e definir responsabilidades relacionadas ao processo de recrutamento e seleção de pessoal.

OBJETIVOS

Estabelecer processo de recrutamento e seleção para a Santa Casa de Misericórdia de São Simão.

MATERIAL/ MÉTODO

Formulário requisição de vaga

Divulgação da vaga e/ou seleção de currículos via email institucional ou livre procura

Avaliação teórica

Formulário de aprovação

ATRIBUIÇÃO/COMPETÊNCIA

Gerente de enfermagem – processo de seleção e avaliação

Diretor Administrativo - autorização

PROCEDIMENTO

ABERTURA DA VAGA:

Realizado a requisição de pessoal devidamente aprovada e preenchida. Assim como, deverá ter a descrição do cargo com as especificações exigidas

As requisições deverão ser aprovadas pelo Diretor administrativo, e requerente do processo.

O responsável pelo processo irá verificar se existe descrição para a função e informar ao Diretor. E o mesmo, deverá aprovar ou não.

PROCESSO SELETIVO:

A metodologia do processo seletivo a ser seguido, ficará a critério da área de seleção. As ferramentas serão escolhidas, conforme o tipo de avaliação necessária à vaga em questão, podendo ser utilizadas provas situacionais, entrevistas, dinâmicas de grupo, pesquisa de referência e outros.

RECRUTAMENTO:

O responsável pelo recrutamento poderá realizar a escolha da divulgação da vaga, ferramentas de prospecção, a fim de identificar candidatos no mercado para posição e que atendam a descrição de cargo necessária.

Realizado a seleção de currículos via canal oficial da instituição, ou livre demanda, tendo mais de uma opção: se realiza o processo seletivo com os candidatos.

Aprovados com a avaliação de desempenho do currículo, avaliação teórica e entrevista. Será avaliado o perfil profissional como todo e histórico de referências.

Para critérios de aprovação na avaliação teórica (Prova com questões referente as funções, todas sobre matérias do curso de formação) será considerado nota igual ou superior a 7,0 pontos, mais aprovações de desempenho esperado e aprovação na entrevista, além de aprovação na análise curricular.

Para critérios de desempate, será considerado a seguinte sequência: melhor pontuação na avaliação teórica (prova), melhor avaliação curricular (experiências), e por último melhor desempenho na entrevista.



RECRUTAMENTO INTERNO:

Ao abrir o processo seletivo, o Gestor avaliará a possibilidade deste candidato ser interno ou misto. Sendo aprovado o processo seletivo interno ou misto será divulgada a vaga internamente, onde constarão todos os requisitos necessários para o preenchimento da função.

Os interessados que se enquadrem no perfil requerido, poderão se inscrever através do formulário de recrutamento interno, com autorização do gestor imediato. A triagem inicial na relação dos candidatos internos inscritos, poderá ser consultado seu desempenho na empresa. Para seguir com o processo o colaborador deverá ter avaliação de aprovação.

TEMPO DE FECHAMENTO DE VAGA:

O tempo de fechamento de vaga é considerado a partir da abertura da vaga até a aceite da proposta pelo candidato.

EXCEÇÕES DE CONTRATAÇÕES:

Quando realizado o processo seletivo, seja ele interno ou externo, o qual o candidato não foi pré-selecionado nas etapas definidas, e ainda assim, o Gestor tem interesse em seguir com este candidato, deve-se preencher avaliação de exceção em seu processo..

DEFINIÇÕES

Não se aplica

REFERENCIAS

Dados obtidos com base de rotina do setor.

	Aprovação da gerencia de enfermagem /treinamento: NATHÁLIA DANTAS SOUSA	Reconhecido por: JOSÉ HENRIQUE SECCANI GASPAR
	Data: 01/03/2024	Data:01/03/2024