



REGULAMENTO - RH		
Regulamento de Seleção de Pessoal		
CÓDIGO	REVISÃO	PÁGINA
NR-I-RH-001	000	1 de 6

REGULAMENTO DE SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO DE PESSOAL

1. OBJETIVO

O Regulamento de Seleção e Contratação de Pessoal está alicerçado de acordo com os valores da SPDM - Associação Paulista para o Desenvolvimento da Medicina e alinhado às Políticas Institucionais.

Este Regulamento, que se aplica a todas as contratações sob regime celetistas da SPDM, estabelece os critérios para recrutamento, seleção e contratação de profissionais, através de técnicas que visam atrair, selecionar profissionais com conhecimentos, habilidades, atitudes e valores alinhados a missão, visão, valores da Instituição, bem como, em conformidade com o perfil requerido para o desempenho da função da vaga a ser preenchida.

O processo seletivo deve ser realizado após ampla divulgação da vaga nos mais diversos canais de comunicação, como site da Instituição, jornais de grande circulação, sites especializados na busca e recolocação de profissionais no mercado de trabalho, dentre outros, de forma transparente, permitindo que todos os candidatos participem em condições de equidade e igualdade. Durante todo processo seletivo é primordial que sejam observados os princípios do Código de Conduta e Ética da Instituição e princípios da impessoalidade, da moralidade, da economicidade, da isonomia e do julgamento objetivo.

2. RESPONSABILIDADES

2.1. Responsabilidade do Gestor e/ou Solicitante da Posição:

- Emissão do documento de autorização do processo de seleção e contratação - Movimentação de Pessoal – MP;
- Aprovação da Movimentação de Pessoal - MP junto ao Diretor Técnico da Instituição;
- Subsidiar a equipe de Gestão de Pessoas com informações específicas sobre o perfil ou atividade da posição solicitada;
- Participar do processo de seleção, sempre que solicitado;
- Avaliar tecnicamente os candidatos;
- Entrevistar os candidatos finalistas e emitir parecer final do processo;
- Emitir parecer a respeito do candidato finalista para a equipe de Gestão de Pessoas.



REGULAMENTO - RH		
Regulamento de Seleção de Pessoal		
CÓDIGO	REVISÃO	PÁGINA
NR-I-RH-001	000	2 de 6

2.2. Responsabilidade da Unidade de Gestão de Pessoas:

- Iniciar o Processo de Seleção após aprovação da MP pelo Diretor Técnico da Instituição;
- Garantir a ampla divulgação e publicidade das posições abertas;
- Agir ativamente na busca de candidatos com o perfil da posição;
- Orientar os candidatos durante o processo de seleção;
- Elaborar avaliação comportamental dos candidatos;
- Apoiar no processo de avaliação técnica do candidato;
- Coordenar agenda e efetividade do processo de seleção;
- Comunicar aprovação ao candidato;
- Indicar candidato aprovado para avaliação da Medicina do Trabalho;
- Agendar data de Coleta de documentos na Administração de Pessoal;
- Agendar data de início e integração do finalista.

2.3. Responsabilidade da Medicina do Trabalho:

- Avaliar física e/ou clinicamente o candidato finalista de acordo com o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional - PCMSO;
- Emitir o Atestado de Saúde Ocupacional – ASO do candidato.

2.4. Responsabilidade da Administração de Pessoal:

- Receber e avaliar os documentos necessários para admissão do candidato finalista;
- Informar se o candidato entregou todos os documentos e está apto a iniciar as atividades.

2.5. Responsabilidade da Direção:

- Aprovar o Processo de Seleção através da Movimentação de Pessoal – MP emitida pelo Gestor e/ou Solicitante da Posição.



REGULAMENTO - RH		
Regulamento de Seleção de Pessoal		
CÓDIGO	REVISÃO	PÁGINA
NR-I-RH-001	000	3 de 6

3. DISPOSIÇÕES GERAIS

É vedado qualquer tipo de discriminação, como por exemplo: raça, origem ou nacionalidade, classe social, religião ou credo, orientação sexual, idade ou quaisquer formas discriminatórias. Todo candidato deve ser tratado com respeito e dignidade.

É vedada a contratação de crianças ou adolescentes, com idade inferior a 18 anos, exceto na condição de estágio ou aprendiz, conforme estabelece a lei nº10.097/2000, ampliada pelo decreto nº 5.598/2005.

O processo de Recrutamento e Seleção é exclusivo da Unidade de Gestão de Pessoas, sendo vedada a realização de processos sem a participação ou autorização da Unidade.

A contratação de um profissional ocorrerá mediante o preenchimento e aprovação de Movimentação de Pessoal – MP.

O Recrutamento e Seleção é composto por etapas que podem ser eliminatórias e/ou classificatórias.

Para contratação de posições estratégicas e de gestão da Instituição, o processo de Recrutamento e Seleção poderá seguir regras específicas da Instituição a serem definidas de acordo com o cargo.

Em casos de urgência de contratação de pessoal em função de necessidade expressa de celeridade de atendimento assistencial, poderão ser dispensadas algumas etapas do processo dos processos previstos nesse Regulamento, desde que sejam observados os princípios de publicidade, economicidade e impessoalidade.

O processo de seleção, sempre que possível, deve priorizar a seleção interna, gerando oportunidades de crescimento e desenvolvimento na organização, tendo como premissa a transparência e impessoalidade.

As Instituições Afiliadas – SPDM, conta com uma política de Diversidade e Inclusão que prioriza a contratação de pessoas com deficiência.



REGULAMENTO - RH		
Regulamento de Seleção de Pessoal		
CÓDIGO	REVISÃO	PÁGINA
NR-I-RH-001	000	4 de 6

4. DIVULGAÇÃO

A seleção de pessoal deve ser realizada após ampla divulgação das posições abertas, de forma transparente e impessoal, permitindo que qualquer candidato participe em condições de equidade e igualdade.

Os veículos de comunicação utilizados para dar ampla publicidade as posições abertas são:

- Trabalhe Conosco no Site das Instituições Afiliadas – SPDM (www.spdmafiladas.org.br);
- Anúncio em meios de comunicação em massa, como por exemplo Jornais;
- Divulgação em Sites especializados na busca e recolocação de profissionais no mercado de trabalho;
- Quadro de avisos das Instituições Afiliadas – SPDM.

5. RECRUTAMENTO DE CANDIDATO (BUSCA ATIVA)

Além da divulgação das posições abertas, as Instituições Afiliadas – SPDM também buscam identificar no mercado de trabalho, candidatos com perfil profissional compatível com suas necessidades de contratação, para isso, utiliza seu banco de currículos, sites especializados de busca ou recolocação de profissionais.

A construção e manutenção do Banco de Currículos se dá através do recebimento de currículo em meio físico em suas recepções ou currículos em meio eletrônico através de e-mail oficial da área de Gestão de Pessoas.

6. SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO DE CANDIDATO

A avaliação do candidato deve usar como referência o perfil e os requisitos mínimos de contratação da função, levando em consideração os conhecimentos, habilidades, comportamentos e valores necessários para garantir um padrão mínimo de qualidade dos profissionais que ingressam na instituição.



REGULAMENTO - RH		
Regulamento de Seleção de Pessoal		
CÓDIGO	REVISÃO	PÁGINA
NR-I-RH-001	000	5 de 6

Os candidatos poderão ser avaliados por etapas classificatórias e/ou eliminatórias, separadas ou simultâneas, dependendo do perfil de cada posição e/ou exigência legal ou contratual;

Podem constituir as etapas de avaliação:

- Avaliação escrita;

Tem o objetivo de avaliar por escrito o conhecimento do candidato, de forma objetiva e/ou interpretativa, tanto dos aspectos técnicos da posição pretendida como assuntos de conhecimento geral, etc.

- Avaliação oral;

Tem o objetivo de avaliar o conhecimento dos aspectos técnicos da posição, através da oratória e avaliar em paralelo a interpretação e raciocínio lógico do candidato.

- Avaliação prática;

Tem o objetivo de avaliar o conhecimento, habilidade e adaptabilidade do candidato a posição pretendida em ambiente e/ou condições similares aqueles que serão encontradas no ambiente de trabalho.

- Avaliação comportamental;

Tem como objetivo avaliar o candidato nos aspectos comportamentais importantes para o desempenho das atividades previstas no perfil da posição. Nesta fase, poderão ser utilizadas técnicas de seleção por competência e/ou instrumentos científicos validados pelo Conselho Regional de Psicologia – CRP.

- Avaliação de currículo e títulos;



REGULAMENTO - RH		
Regulamento de Seleção de Pessoal		
CÓDIGO	REVISÃO	PÁGINA
NR-I-RH-001	000	6 de 6

Tem como objetivo avaliar os cursos, títulos, experiência profissional, produção científica, etc., realizados pelo candidato durante sua carreira profissional. Pode ser eliminatório e/ou classificatório de acordo com o perfil da posição.

A seleção técnica, que pode englobar a avaliação escrita, oral e prática é uma etapa eliminatória para os candidatos que não atingirem os resultados mínimos exigidos para a função e classificatória para os candidatos que alcançarem a nota de corte. Já a seleção decorrente da avaliação comportamental leva em consideração as principais competências institucionais definidas para cada função.

Os candidatos que apresentarem melhor desempenho no processo de seleção, serão encaminhados ao gestor e/ou solicitante da posição para entrevista e definição e escolha do candidato finalista.

Para ser efetivado na posição, o candidato finalista ainda deve passar pelas seguintes etapas de aprovação:

- Avaliação da Medicina do Trabalho com emissão do Atestado de Saúde Ocupacional aferindo aptidão as atividades que serão desempenhadas;
- Entrega pelo candidato de todos os documentos necessários para contratação solicitados pela SPDM.