**Processo de Recrutamento e Seleção de Profissionais**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Controle de Versões** | | | |
| **Versão** | **Data** | **Autor** | **Notas da Revisão** |
| 1.0 | 21/11/2016 | Marla Aragão | Melhorias e adição de informações no documento |

**Introdução**

Este documento tem o objetivo de explicitar como funciona o processo seletivo para contratação de pessoal para compor o quadro de funcionários da empresa. Além disso, também visa explicitar como funcionam as seleções internas para as vagas abertas.

**O Processo**

O processo inicia na análise pelos gerentes das áreas da empresa se existe uma falta de pessoal e se isso está tendo impacto negativo nos projetos. Caso seja constatada a necessidade de abertura de vaga, um requerimento deve ser enviado a área financeira da empresa com o perfil do funcionário desejado para que a área financeira faça uma pesquisa de mercado relacionada ao salário para o funcionário requisitado e defina qual será a remuneração do mesmo na empresa e quando a vaga poderá ser de fato aberta e divulgada.

Após esta etapa, e caso a vaga tenha sido aberta, primeiramente a vaga é divulgada internamente para que os funcionários interessados em passar para o cargo em questão possam analisar a mesma e decidir se desejam participar do processo seletivo em questão. Dentro de um prazo determinado, os funcionários interessados devem se inscrever na vaga através do método de inscrição divulgado na vaga (podendo ser por formulário específico ou através de email para a área de recrutamento com o currículo e descrição da vaga). Caso algum funcionário se inscreva, o processo ocorre primeiramente dentro da empresa. Caso nenhum funcionário se inscreva ou nenhum funcionário seja aprovado, a vaga então é divulgada externamente com as instruções para inscrição. Para funcionários não aprovados no processo há uma carência mínima de 3 meses para participar de novo processo seletivo interno. No ato de divulgação da vaga, seja interna ou externamente, todos os requisitos necessários devem ser explicitados, inclusive os conhecimentos necessários para o cargo.

Caso um ou mais funcionários internos sejam aprovados no processo seletivo haverá então a determinação de um prazo para a troca de cargos e caso a função anterior do funcionário fique desfalcada, um processo seletivo deve ser aberto para a vaga do cargo antigo do funcionário.

O processo de recrutamento em si, contém as seguintes etapas:

1. **Análise curricular:** nessa fase são analisados os currículos dos inscritos. Assim, pode haver a exclusão de candidatos que não atendam aos requisitos mínimos do cargo. Essa fase tem caráter inicial e apenas serão excluídos os candidatos que não atenderem aos requisitos mínimos;
2. **Prova de conhecimentos:** nessa fase é aplicada uma prova de conhecimentos específicos à área da vaga a qual o candidato se inscreveu, respeitando os conhecimentos exigidos na descrição da vaga. Os candidatos que não atingirem o mínimo de 75% de acertos estarão eliminados;
   1. Caso a quantidade de candidatos aprovados na fase anterior ultrapasse 15 candidatos, deve ser realizada uma dinâmica de grupo com todos os candidatos, onde o psicólogo ou responsável pelo RH da empresa irá analisar os perfis dos candidatos e escolher aqueles que mais se enquadrem no perfil do funcionário desejado para a vaga (explicitados nos documentos RHA e Perfil Profissional). Para cada vaga aberta para o cargo, devem ser escolhidos no máximo 10 candidatos para a próxima fase, limitando-se a 20 candidatos em caso de mais de 2 vagas;
3. **Entrevista individual:** nessa fase é efetuada entrevista individual com cada candidato. O objetivo da entrevista individual é explicar ao candidato as particularidades da vaga, da equipe em que trabalhará, quais serão as suas atividades e responsabilidades caso seja aprovado e explicar resumidamente a cultura organizacional da empresa. Durante esse processo deve ser analisada a postura do candidato, suas duvidas devem ser respondidas e perguntas de cunho mais especifico devem ser perguntadas com o intuito de traçar um perfil mais elaborado sobre o funcionário. Essa entrevista deverá ser efetuada por psicólogo especializado na área de recursos humanos que deverá ser contratado para esse processo;
4. **Análise final:** nessa fase todos os candidatos aprovados deverão ter seus perfis e provas de conhecimentos analisadas. Em caso de empate no quesito de perfil (na fase anterior será analisada a comunicação do candidato, sua tolerância a situações de pressão, sua disponibilidade e seu entusiasmo com a empresa) as provas deverão ser analisadas e o de maior pontuação terá a prioridade. Em caso de segundo empate, o de maior idade deverá ter prioridade;
5. **Registro para oportunidades futuras:** os candidatos que não forem aprovados, mas que possuírem bom perfil e nota na prova de conhecimentos poderão ter seus dados e currículos arquivados para contato em caso de oportunidades futuras;
6. **Contratação:** o prazo de contratação deverá ser estipulado, os documentos e procedimentos necessários deverão ser passados ao futuro funcionário e então a contratação deverá ser efetivada de acordo com o proposto na vaga.

Abaixo está disponibilizado o desenho resumido do processo em forma de fluxograma para melhor compreensão:



**Observações:**

Para as etapas do processo marcadas na cor **azul** tem-se:

1. Caso seja processo interno e nenhum candidato tenha sido aprovado, o processo deverá começar novamente, mas dessa vez a partir de vaga divulgada externamente, ou seja, para pessoas que não fazem parte do corpo de funcionários atual.
2. Caso seja processo externo e nenhum candidato tenha sido aprovado, o processo deverá começar novamente, sendo apenas efetuada pesquisa através dos meios de comunicação internos para caso algum funcionário resolva participar do novo processo. Caso haja funcionários interessados, estes currículos deverão ser analisados juntamente com os currículos externos, a fim de economizar tempo e recursos da empresa.
3. No caso anterior, se o funcionário tiver efetuado parte do processo e não ter sido aprovado, ele não poderá participar do novo processo. Há uma carência de 3 meses.