	HOSPITAL PORTO DIAS	Data 1ª versão: 01/07/2016
		Ult. Revisão: 13/06/2024
		Vencimento: 13/06/2025
		Versão: 05
		Nº Páginas: 1/7
PROGRAMA	RECRUTAMENTO E SELEÇÃO HPD-AGP-PR-03	

1. OBJETIVO

Assegurar com a assertividade do recrutamento e seleção, a identificação de profissionais para um atendimento qualificado, diferenciado, personalizado e humanizado, garantindo assim o alto padrão de atendimento do Hospital.

2. RESPONSABILIDADES

2.1. GESTORES

Promover a requisição de pessoal, realizar e acompanhar a Avaliação do Período de Experiência

2.2. EQUIPE DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Realizar a divulgação da vaga (Internamente e/ou externamente), a triagem de currículos, a entrevista, os testes (PI e Redação, provas técnicas), o encaminhamento para entrevista Técnica (Gestor), recolher os documentos do candidato selecionado, encaminhar para a admissão. Intervenções e Análises do Acompanhamento do Período de Experiência. Recrutamento e Remanejamento Interno /Promoções

2.3. EQUIPE DEPARTAMENTO PESSOAL

Realizar a entrevista de desligamento.


3. ABRANGÊNCIA.

Institucional.

4. DESCRIÇÃO

O processo de recrutamento e seleção faz parte de uma das estratégias mais importantes para o crescimento e desenvolvimento de uma organização.

Elaboração e Revisão: Rosângela Nazaré Dias Anaisse Recrutamento e Seleção	Validação: Enf. ^a Drielly costa Coordenadora da Qualidade	Aprovação: Enf. ^a Vaneska Tainá Qualidade
---	---	---

	HOSPITAL PORTO DIAS	Data 1ª versão: 01/07/2016
		Ult. Revisão: 13/06/2024
		Vencimento: 13/06/2025
		Versão: 05
		Nº Páginas: 2/7
PROGRAMA	RECRUTAMENTO E SELEÇÃO HPD-AGP-PR-03	

Sua ineficiência pode causar vários prejuízos para empresa, como: baixa motivação dos funcionários, alta rotatividade e absenteísmo de pessoas, e principalmente, uma má colocação de pessoas para preencher o cargo certo, tudo isso impactando diretamente no atendimento aos clientes, gerando assim um baixo resultado no alcance dos objetivos estratégicos da organização.

As pessoas são o grande potencial para o seu desenvolvimento organizacional, consideradas como verdadeiro capital humano e peças fundamentais para o sucesso da empresa, contribuindo de forma efetiva para o alcance dos resultados.

Com a constante busca de melhores resultados e maior qualidade na prestação de serviços, isso só é possível através do desenvolvimento das pessoas que estão inseridas no ambiente organizacional. Sendo assim, é necessário atrair e manter pessoas identificadas às funções, através de um processo de recrutamento e seleção eficaz e eficiente.

Assim, a área de Recrutamento e Seleção tem como objetivo e principal atribuição, recrutar e selecionar pessoas que estejam alinhadas à cultura e valor da organização, e que possam com isso fazer a diferença somando forças para o alcance desses resultados.


O processo de Recrutamento e seleção fundamenta-se através do perfil das vagas, tendo como base a Descrição dos Cargos, onde são identificadas as competências técnicas e comportamentais e os itens exigíveis e desejáveis para função. Caso seja necessário é alinhado com o gestor da vaga solicitante.

4.1. ETAPAS DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

4.1.1. Divulgação da vaga (internamente e/ou externamente)

Após o alinhamento de perfil, é feita a divulgação da vaga no site e redes sociais do Hospital e em outras fontes de Recrutamento (quadro de aviso, nas empresas de

Elaboração e Revisão: Rosângela Nazaré Dias Anaisse Recrutamento e Seleção	Validação: Enf. ^a Drielly costa Coordenadora da Qualidade	Aprovação: Enf. ^a Vaneska Tainá Qualidade
---	---	---

	HOSPITAL PORTO DIAS	Data 1ª versão: 01/07/2016
		Ult. Revisão: 13/06/2024
		Vencimento: 13/06/2025
		Versão: 05
		Nº Páginas: 3/7
PROGRAMA	RECRUTAMENTO E SELEÇÃO HPD-AGP-PR-03	

realocação e/ou faculdades/escolas conveniadas e Sites.), quando houver a necessidade.

4.1.2. Triagem de currículos

A triagem é realizada dentre os candidatos com perfil que se candidataram à vaga divulgada e que estejam dentro do perfil solicitado. É solicitado aos mesmos, o certificado escolar, carteiras de vacina e para o sexo masculino mais a carteira de reservista.

4.1.3. Entrevista recrutamento e seleção

A entrevista realizada pela equipe avalia aspectos comportamentais, histórico familiar e profissional pode ser realizada individualmente ou de forma coletiva com os candidatos e os selecionados serão registrados através de um formulário padrão.

4.1.4. Testes (teste de autoavaliação Predictive Index - PI, redação, testes e provas técnicas)


A equipe de Seleção aplica PI para os candidatos de nível superior, supervisores e lideranças, bem como todos os processos de recrutamento interno, avaliando e analisando os resultados. Quando necessário, em alguns casos são aplicados outros testes psicológicos, redação e provas técnicas que são elaboradas e avaliadas pelo gestor da área, com competência técnica para a correção.

4.1.5. Encaminhamento para entrevista técnica (gestor)

A entrevista técnica é de responsabilidade do gestor da área solicitante, onde o mesmo registra seu parecer sobre o candidato em formulário específico. Após a escolha do candidato, o gestor deverá registrar as referências profissionais do candidato no formulário padrão.

4.1.6. Exames laboratoriais e exame médico

Elaboração e Revisão: Rosângela Nazaré Dias Anaisse Recrutamento e Seleção	Validação: Enf. ^a Drielly costa Coordenadora da Qualidade	Aprovação: Enf. ^a Vaneska Tainá Qualidade
---	---	---

	HOSPITAL PORTO DIAS	Data 1ª versão: 01/07/2016
		Ult. Revisão: 13/06/2024
		Vencimento: 13/06/2025
		Versão: 05
		Nº Páginas: 4/7
PROGRAMA	RECRUTAMENTO E SELEÇÃO HPD-AGP-PR-03	

Após o candidato ser selecionado é entregue ao candidato lista de documentos a serem providenciados e encaminhados para Medicina do Trabalho que marcará os exames necessários para avaliação, conforme estabelecido no PCMSO – Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional visando a emissão do ASO – Atestado de Saúde Ocupacional, emitido pela médica do trabalho.

4.2. DOCUMENTAÇÃO

Após o aceite da proposta o recrutador deverá verificar a integridade dos diplomas, certificados ou Registros Profissionais com a fonte emissora para os profissionais que irão atuar no acolhimento/atendimento ao paciente. O processo de verificação pode ser realizado por meio de Ofício, e-mail ou carta AR direcionada ao Órgão Emissor;

4.3. ADMISSÃO


Após o recebimento da documentação, estando todos corretos e completos, o processo e a documentação são encaminhados para o setor de Pessoal para fazer a admissão do novo colaborador.

4.4. AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIA - PERÍODO DE EXPERIÊNCIA (INTERVENÇÕES E ANÁLISES)

Quando o colaborador é admitido, a área de Recrutamento e Seleção encaminha ao gestor o formulário de Avaliação de Competência Período de Experiência, para que o mesmo realize a avaliação nos primeiros 45 e 90 dias de admissão, respectivamente. O registro é realizado em formulário padrão e são avaliadas competências, dentro da escala de avaliação, variando de 1 a 5 (1 –Inexistente / 2 – Baixa / 3 – Razoável / 4 – Boa / 5 – Excelente).

As necessidades avaliadas como Inexistente, Baixo e Razoável poderão gerar ações de desenvolvimento pelo gestor e deverão ser monitorados por ele.

Elaboração e Revisão: Rosangela Nazaré Dias Anaisse Recrutamento e Seleção	Validação: Enf. ^a Drielly costa Coordenadora da Qualidade	Aprovação: Enf. ^a Vaneska Tainá Qualidade
---	---	---

	HOSPITAL PORTO DIAS	Data 1ª versão: 01/07/2016
		Ult. Revisão: 13/06/2024
		Vencimento: 13/06/2025
		Versão: 05
		Nº Páginas: 5/7
PROGRAMA	RECRUTAMENTO E SELEÇÃO HPD-AGP-PR-03	

4.5. REMANEJAMENTO INTERNO/PROMOÇÕES


É considerado remanejamento interno toda alteração ocorrida em função de um recrutamento interno. Estas alterações podem ser de cargo e/ou salário e/ou setor. A solicitação da vaga é registrada através da abertura de requisição de pessoal.

Para participar do Recrutamento Interno/Promoção, o colaborador deve preencher alguns requisitos:

- Verificar as vagas disponíveis que serão divulgadas através de divulgação de recrutamento interno nos quadros de aviso da instituição e mídias internas;
- Ter, no mínimo, 06 meses de empresa em regime CLT.
- Avaliar se possui os requisitos solicitados para a vaga.
- Comunicar ao superior imediato seu interesse pela vaga.
- Comparecer ao setor de Recrutamento e Seleção no dia e horário marcado.
- Combinar com o gerente/coordenador da área sobre os horários em que ficará no setor de Recrutamento e Seleção para avaliação.
- Ter disponibilidade para participar de todo o processo (entrevista de seleção, aplicação de testes, quando necessário).
- A qualquer momento o colaborador poderá tirar suas dúvidas sobre o processo de recrutamento interno, no Setor de Recrutamento e Seleção, pessoalmente ou por telefone.
- Mesmo que não haja vagas em aberto, você poderá comparecer ao Setor de Recrutamento e Seleção e deixar registrado seu interesse por alguma área do Hospital.

4.6. ENTREVISTA E ANÁLISE DE DESLIGAMENTO

Elaboração e Revisão: Rosângela Nazaré Dias Anaisse Recrutamento e Seleção	Validação: Enf. ^a Drielly costa Coordenadora da Qualidade	Aprovação: Enf. ^a Vaneska Tainá Qualidade
---	---	---

	HOSPITAL PORTO DIAS	Data 1ª versão: 01/07/2016
		Ult. Revisão: 13/06/2024
		Vencimento: 13/06/2025
		Versão: 05
		Nº Páginas: 6/7
PROGRAMA	RECRUTAMENTO E SELEÇÃO HPD-AGP-PR-03	

O setor de departamento pessoal no momento do desligamento disponibiliza o QRCODE ao ex-colaborador para responder à entrevista de desligamento. Caso o ex-colaborador não tenha clareza das razões de seu desligamento, o gestor responsável é convocado a comparecer ao DP no momento da entrevista, a fim de esclarecer ao ex-colaborador o verdadeiro motivo do seu desligamento.

A entrevista de desligamento tem como objetivo identificar a percepção do colaborador em relação à organização e os motivos que ocasionaram o seu desligamento. Todos os colaboradores responsáveis por realizarem os processos descritos são capacitados recebendo educação profissional.

Os indicadores de Turn Over do Período de Experiência, Tempo de Preenchimento da Vaga e Índice Aproveitamento Interno são monitorados pelo Recursos Humanos do Hospital.

5. REFERÊNCIAS

Não se aplica


6. ANEXOS

Não se aplica.

7. QUADRO RECAPITULATIVO

Descrição da Revisão	Versão	Data
Emissão inicial	01	01/07/2016
Revisão geral para inclusão de responsabilidades	02	01/07/2018
Revisão geral conforme periodicidade definida na norma zero	03	10/08/2020
Revisão geral conforme periodicidade definida na norma	04	10/08/2022

Elaboração e Revisão: Rosângela Nazaré Dias Anaisse Recrutamento e Seleção	Validação: Enf. ^a Drielly costa Coordenadora da Qualidade	Aprovação: Enf. ^a Vaneska Tainá Qualidade
---	---	---

	HOSPITAL PORTO DIAS	Data 1ª versão: 01/07/2016
		Ult. Revisão: 13/06/2024
		Vencimento: 13/06/2025
		Versão: 05
		Nº Páginas: 7/7
PROGRAMA	RECRUTAMENTO E SELEÇÃO HPD-AGP-PR-03	

zero		
Revisão Geral para adequação da Política em Programa.	05	13/06/2024

Elaboração e Revisão: Rosangela Nazaré Dias Anaisse Recrutamento e Seleção	Validação: Enf. ^a Drielly costa Coordenadora da Qualidade	Aprovação: Enf. ^a Vaneska Tainá Qualidade
---	---	---