

REGULAMENTO PARA CONTRATAÇÃO DE PESSOAL

ASSOCIAÇÃO PRÓ REINTEGRAÇÃO SOCIAL DA CRIANÇA

- **Rua Luiza da Carvalho nº 108 - Jardim Pagliato – Sorocaba/SP - CAPSill Ser e Conviver - Regional Sudoeste;**
- **Avenida Itavuvu nº 3.633 - Jardim Santa Cecília - Sorocaba/SP - CAPSill Aquarela - Regional Norte;**
- **Rua Manoel Padilha de Oliveira nº 23 - Jardim Piratininga - Sorocaba/SP - CAPSill Bem Querer - Regional Leste;**
- **Avenida Itavuvu nº 3.633 - Jardim Santa Cecília - Sorocaba/SP - Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculo.**

1) Objetivo

Este regulamento tem por finalidade, estabelecer normas para o recrutamento, seleção e contratação de candidatos potencialmente qualificados, para preenchimento de vagas oferecidas pela Associação Pró Reintegração Social da Criança, em seu quadro de Recursos Humanos.

Realizar etapas, que garantam selecionar profissionais com as melhores competências técnicas e comportamentais, seguindo princípios de moralidade e transparência, garantindo assim a consistência no processo de contratação.

2) Etapas do Processo Seletivo

- a) Desenvolvimento do Perfil;
- b) Divulgação da vaga para processo interno;
- c) Divulgação da vaga para processo externo;
- d) Triagem dos currículos de acordo com o perfil desenvolvido considerando os requisitos obrigatórios para a vaga aberta;
- e) Convocação dos candidatos pré-selecionados para o Processo Seletivo;
- f) Entrevistas e Testes Práticos;
- g) Contratação ou Mudança de Função (Análise de Documentos; Exame Médico; Integração);
- h) Período de Experiência para colaboradores novos.

3) Descrição das Etapas do Processo Seletivo

a) Desenvolvimento do Perfil:

O desenvolvimento do Perfil deve considerar como requisitos obrigatórios, a complexidade de cada função:

- Escolaridade mínima;
- Tempo de Experiência;
- Competências e Habilidades para desenvolver a função.

b) Divulgação da vaga para processo interno:

Inicialmente a vaga deverá ser divulgada aos colaboradores da Associação.
Os interessados deverão se submeter a todas as etapas do processo seletivo.

c) Divulgação da vaga para processo externo:

A vaga não preenchida internamente deverá ser divulgada externamente através de agências, grupos de vagas de emprego, redes sociais, jornais, etc.

O anúncio da vaga deverá detalhar criteriosamente os dados de cada vaga a fim de otimizar o processo seletivo.

d) Triagem de Currículos:

Os currículos serão analisados tendo como referência o perfil desenvolvido e considerando os requisitos obrigatórios para a vaga.

e) Convocação dos candidatos pré-selecionados para o Processo Seletivo:

Os candidatos pré-selecionados deverão ser convocados para o Processo Seletivo com pelo menos 1 (hum) dia útil de antecedência.

f) Entrevistas e Testes Práticos:

Todos os candidatos pré-selecionados deverão obrigatoriamente preencher a Ficha de Solicitação de Emprego.

De acordo com a complexidade de cada vaga, serão definidas as melhores técnicas a serem aplicadas (Dinâmica de Grupo; Entrevista Individual e Testes Práticos), sempre garantindo a ética no trato com os candidatos e a transparência na condução do Processo Seletivo.

g) Contratação ou Mudança de Função (Análise de Documentos; Exame Médico; Integração):

• **Processo Seletivo Interno:**

O colaborador uma vez aprovado no processo interno, deverá ser encaminhado pelo setor de Recurso Humanos, para realizar o Exame Médico referente a mudança de função, sendo considerado apto, dar andamento ao processo.

Sendo necessário, o colaborador deverá participar do programa de Integração.

- **Processo Seletivo Externo:**

O candidato selecionado e aprovado deverá:

- I. Apresentar todos os documentos exigidos legalmente para a Contratação;
- II. Ser considerado apto no Exame Admissional.

Só após a conclusão das etapas I e II, o candidato poderá ser contratado.

Após a Contratação o novo colaborador deverá participar do programa de Integração.

h) Período de Experiência para novos colaboradores

O contrato de experiência, conforme artigo 443 da CLT, será de 45 dias prorrogáveis por mais 45 dias.

Nesse período o novo colaborador deverá:

- Ser integrado ao seu setor e à equipe de trabalho;
- Ser treinado em sua nova função e
- Receber devolutiva que possa alinhar sua postura com as expectativas do seu cargo/função.

Ao término do período de experiência, o Gestor responsável, deverá reunir-se com o novo colaborador, e fornecer uma avaliação formal sobre o seu desempenho, informando se haverá a continuidade do contrato ou rescisão do mesmo.

Sorocaba, junho de 2024.



Rosely Maria Riberio Garrafa
Presidente