|  |
| --- |
| **PROCESSO DE RECRUTAMENTO Interno** |

|  |
| --- |
| **QUEM:** Todos os Departamentos da FPA |
| **ONDE:** Recrutamento e Seleção |
| **QUANDO:** Substituição de vagas |
| **OBJETIVO:** Promoção de colaboradores |
| **Normas de Recrutamento Interno** Sempre que houver a abertura de novas vagas, se possível, será oportunizado primeiramente aos funcionários, para participação, desde que atendam ao perfil desejado. E que a carga horária e salário da vaga sejam compatíveis.**O processo de Recrutamento Interno terá as seguintes etapas:**1. Divulgação de vaga e perfil exigidos, por meio de comunicado exposto nos murais.
2. Para a inscrição de candidato, serão concedidos três dias úteis. Os candidatos registrarão sua inscrição no Departamento de Recrutamento e Seleção;
3. Após o encerramento das inscrições, os candidatos serão avaliados através de:
* Provas de conhecimento específico se necessário.
* Entrevista de seleção – avaliação de aspectos como: identificação com o setor para o qual se candidata, histórico profissional, além de outros aspectos importantes ao desempenho da função;
* Aplicações de testes de psicológicos e dinâmicas de grupo se necessário.
* Tempo efetivo na empresa a partir um ano.
1. Os candidatos aprovados nestas etapas serão entrevistados pelo gestor da área (que fará a avaliação e escolha final).
2. Caso não haja funcionários interessados em participar do processo de seleção ou, no caso de após a avaliação nenhum candidato atender aos requisitos e perfil exigido pelo cargo, daremos início ao processo de Recrutamento Externo.
3. A liberação do candidato aprovado no processo de seleção dependerá da autorização do gestor do setor de origem, que solicitará reposição da vaga.
4. Todos os candidatos são informados por e-mail ou telefone se não aprovados no processo seletivo.
5. Em casos específicos o gestor tem autonomia para avaliar seus colaboradores para promoções no seu departamento e enviar movimentação de mudança de função do RH.

**Fases de Seleção:*** Entrevista inicial para análise do candidato;
* Levantamento e análise das informações acerca das referências do candidato;
* Prova de conhecimento específico, Aplicação de Testes, Dinâmica de Grupo (quando necessário);
* Encaminhamento para entrevista com o requisitante;
* Retorno aos candidatos não aprovados.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Elaborado: Data: Maio 2019****Daniela Nery**Psicóloga | **Revisado:**  | **Aprovado: Data: Maio 2019** **Tatiane Kratuti Devitto** Enfermeira Coordenadora do Trabalho |   |
|  |  |  |

 |