

## **PROCESSO SELETIVO INTERNO**

### **Objetivo**

Este processo tem por objetivo apresentar a Instituição, as práticas e diretrizes relacionadas ao Processo Seletivo Interno. Deverá ser de conhecimento de todos e utilizado de forma estratégica na Instituição.

### **Conceito**

O processo seletivo interno é o processo que busca avaliar e selecionar entre seus profissionais ativos o perfil que mais se aproxima ao conjunto de competências considerado ideal para a Instituição, para atuar em um determinado cargo. É um processo comparativo, que analisa cada candidato frente ao perfil necessário (requisitos, conhecimentos técnicos e competências) para o cargo em análise e em relação aos demais candidatos.

### **Etapas**

- Abertura da vaga: se dará após a aprovação da mesma pela Diretoria e alinhamento entre Gestor solicitante da vaga e RH, podendo ser motivada por uma substituição ou aumento de quadro.
- É importante que a solicitação da vaga seja enviada com o edital atualizado, contendo todos os pré-requisitos (experiência, escolaridade, conhecimentos técnicos e específicos, entre outros) e motivo da contratação.
- Divulgação da vaga: será feita via RI (recado interno), e-mail e no site da SORRI-BAURU no link “Processos Seletivos Internos”, contendo os requisitos necessários para inscrição dos interessados em participar do processo e as etapas específicas que o comporão.
- Inscrições: o profissional interessado em participar do processo deverá comunicar sua atual liderança sobre tal interesse e encaminhar o currículo atualizado e documentado por e-mail, para o RH ([rh@sorribauru.com.br](mailto:rh@sorribauru.com.br)) com cópia para sua atual liderança, formalizando sua candidatura ao processo.
- Candidato elegível: para candidatar-se a qualquer processo seletivo interno o candidato deverá ter no mínimo 6 meses de registro na Instituição e/ou na atual função, sendo que os períodos de contratos temporários serão computados.

- Validação de inscrição: Será avaliado o prontuário de cada candidato inscrito no processo seletivo interno. Candidatos com carta de melhoria, advertência e/ou suspensão (dentro do prazo de 1 ano da publicação da vaga), deverão passar por validação da Diretoria para continuidade no processo seletivo. Também será avaliado o salário atual do candidato, que deverá ser igual ou inferior ao salário ofertado na vaga para aprovação da continuidade deste no processo.
- Triagem curricular: será realizada pelo setor de RH por meio da identificação dos currículos que atendam os pré-requisitos da vaga.
- Preparação do processo: as etapas e ferramentas utilizadas poderão variar de acordo com o perfil da vaga. De forma geral, as etapas da seleção consistem em aplicação de provas, dinâmicas, avaliação técnica, entrevistas e outras. Conforme as necessidades e características da posição que deverá ser preenchida, serão investigados aspectos comportamentais, habilidades e conhecimentos específicos.
- Prova: as provas ou testes poderão ser de assuntos gerais e/ou específicos, tendo por objetivo medir o grau de conhecimento técnico e prático dos candidatos. A prova será aplicada em um único dia e horário, previamente agendado pelo RH/Gestor solicitante.
- Dinâmica de grupo: poderá ser utilizada para identificar comportamentos tais como liderança, capacidade para atuar em equipe, dinamismo, comunicação e outras competências comportamentais necessárias ao cargo e/ou função.
- Entrevista com RH e Gestor solicitante da vaga: buscando contribuir na escolha do candidato por meio de perguntas que objetivam avaliar o perfil profissional, investigar competências, esclarecer fatos e impressões que surgem ao longo do processo seletivo.
- Informação ao aprovado: será comunicado ao candidato aprovado a possível data de mudança de cargo. Se aceito, o RH deverá comunicar aos gestores envolvidos o encerramento do processo.
- Feedback aos reprovados: o RH deverá comunicar aos candidatos não aprovados, por meio de envio de RI o agradecimento pela participação e informação do encerramento do processo.
- Demais detalhes e regras sobre as etapas do processo seletivo, serão descritas no edital da referida vaga de acordo com a necessidade de cada cargo. Outras situações que não estejam expressamente descritas neste procedimento deverão passar por análise e aprovação da Diretoria.

- Para os cargos de liderança/confiança (ex: supervisor) ficará a critério da Diretoria decidir se a posição será trabalhada por meio de processo seletivo interno, externo ou indicação por mérito.
- Em casos de cargos iniciais (ex: auxiliar de serviços gerais) não será necessária abertura de processo seletivo interno, podendo o Gestor da vaga solicitar abertura de processo seletivo externo imediatamente após aprovação da vaga pela Diretoria.
- Caso nenhum dos candidatos participantes do processo seletivo interno seja aprovado, imediatamente após o envio do feedback aos participantes fica autorizada a chamada de candidatos classificados em processo seletivo externo.