ALBERGUE NOTURNO BOM SAMARITANO
Rua Padre José nº 260-Fundos – Vila Conrado – CEP 13870-740
São João da Boa Vista/SP
CNPJ: 15.182.931/0001-25

"Regulamento de Contratação de Pessoal"

Intrumento que tem por objetivo estabelecer normas, procedimentos e diretrizes referente ao processo de Gestão de Pessoas.

Diretrizes de Gestão de Pessoas:

A Gestao de Recursos Humanos no Albergue Noturno Bom Samaritano é caracterizado pela participacao, envolvimento e desenvolvimento do capital humano, buscando sempre o firme cumprimento dos seus direitos, deveres e a igualdade de oportunidades.

Atraves do **manual "Regulamento de Contratação de Pessoal"** divulgamos os procedimentos estabelecidos para o processo de admissão de funcionários.

PROCESSO DE SELEÇÃO

Etapas

1. Abertura de vaga motivada por substituição ou ampliação do quadro de funcionários:

   Nessa etapa, é feita uma descrição da qualificação necessária, remuneração, bem como comprovada capacidade técnica para execução das atividades da vaga em aberto.

2. Divulgação da vaga: Com a vaga oficialmente aberta tem início a divulgação interna e externa da oportunidade.

   As indicações têm um papel essencial nessa fase, pois as recomendações de colaboradores internos podem ser valiosas.

3. Triagem curricular: Com os currículos em mãos, a Presidenta do Albergue Bom Samaritano juntamente com a Coordenadora realiza a triagem curricular como uma filtragem inicial.

   Para isso, é observada a compatibilidade do candidato com os principais requisitos e perfil da vaga.

4. Avaliação dos candidatos: Os currículos escolhidos passam para a fase de avaliação, a seleção inicial é feita por meio de testes técnicos ou questionários e entrevistas por telefone, que já eliminam alguns

candidatos para a próxima etapa.

5. Entrevistas Presenciais: As entrevistas com os candidatos são a fase final da seleção, quando os profissionais são avaliados pessoalmente por meio de perguntas objetivas.

   O formato convencional de entrevista é focado em competências técnicas do profissional e apresenta um tom de formalidade.

6. Finalização de processo

   O candidato escolhido é encaminhado ao escritório de contabilidade para oficialização do contrato de trabalho.

Critérios De Avaliação

1. Principais critérios para avaliação:

- Perfil comportamental:

A avaliação do perfil comportamental, permite definir se o candidato é mais analítico, comunicador, executor ou planejador. Assim é possível encontrar o colaborador ideal para cada função.

- Personalidade:

A personalidade é o modo de agir, pensar e sentir as emoções cotidianas. São características que mudam à medida em que as pessoas amadurecem e adquirem mais inteligência emocional. Por ela se identifica se o candidato tem um comportamento alinhado com as atribuições do cargo e com a cultura da empresa.

- Conhecimento gerais e experiências:

Têm importância distintas de acordo com as atribuições de cada vaga.

Também sendo possível customizar um teste de múltipla escolha para avaliar conhecimentos técnicos em alguma área específica que seja exigida pela vaga.

São João da oa Vista, 18 de Abril de 2022

Elaine Carvalho Adair Menato
Presidente