



## **Associação Monte Carmelo – AMC**

### **Manual de Recrutamento e Seleção de Pessoal**

#### **I) Introdução**

Este manual tem por objetivo apresentar os procedimentos para recrutamento e seleção de colaboradores para a AMC e deve ser usado para orientar os responsáveis na realização dos procedimentos do processo seletivo.

O processo seletivo deverá atender aos princípios da legalidade, da transparência, da igualdade, da impessoalidade, da moralidade, da economicidade e da eficiência, em conformidade com os padrões de mercado e a necessidade de serviço, devendo ser conduzido de forma objetiva e impessoal. É vedada, em obediência aos princípios da moralidade e impessoalidade, a ocorrência de práticas como nepotismo, tráfico de influência, apadrinhamento, troca de favores ou discriminação relacionada a etnia, cor, sexo, orientação sexual, identidade de gênero, origem geográfica, condição socioeconômica e religião.

#### **II) Recrutamento Interno**

A AMC tem por política de RH privilegiar, sempre que possível, o profissional interno, seja ele contratado pela CLT, prestador de serviço ou estagiário. Para isso, os diretores, o gerente e os coordenadores da AMC devem acompanhar continuamente o trabalho, o desenvolvimento e o potencial de seus subordinados visando identificar e treinar profissionais para ocupar um cargo diferente do seu, notadamente aquele que requeira maiores conhecimentos e experiências, sempre que houver esta oportunidade.

Esse procedimento traz as seguintes vantagens e benefícios:

- 1) faz com que os profissionais internos se sintam motivados e estimulados a sempre aprender e contribuir mais;
- 2) as eventuais vacâncias, temporárias ou permanentes, são preenchidas rapidamente, sem prejuízo para a continuidade do atendimento às crianças e adolescentes;
- 3) evita-se o custo de seleção e contratação externas;
- 4) não se gasta tempo para treinamento de competências específicas da AMC e com relação às regras e normas internas;
- 5) não há necessidade de se fazer a integração do contratado com os demais profissionais;
- 6) minimiza-se o risco de adaptação do profissional às exigências do cargo e à cultura da entidade.

Assim, existindo uma vaga, o primeiro passo é verificar se existem profissionais internos preparados para assumir a mesma.

Havendo somente um profissional em condições, a vaga será oferecida a este.

Havendo dois ou mais profissionais em condições de assumir a vaga, será feito um processo de seleção seguindo os procedimentos definidos no **item IV**, abaixo.

### **III) Recrutamento Externo**

Não havendo profissional interno preparado para ocupar o cargo em vacância, deverá ser providenciado um recrutamento externo. Para isso será disponibilizado o resumo da descrição de cargo incluindo um resumo dos requisitos necessários para a posição. Este material deverá conter:

- 1) Instrução requerida do candidato
- 2) Experiência mínima necessária
- 3) Habilidades pessoais desejadas
- 4) Conhecimentos necessários exigidos. Ex.: idiomas, cursos, etc
- 5) Outras exigências que porventura forem necessárias ao cargo
- 6) Experiências, conhecimentos, habilidades, etc. desejáveis mas não exigíveis
- 7) Informação sobre o regime e local de trabalho
- 8) Informação sobre remuneração do cargo ou solicitação para que sejam indicadas as pretensões salariais
- 9) As formas e os prazos para entrega dos currículos

Caberá ao gerente, após consulta à diretoria, definir os meios de comunicação que serão utilizados para divulgação da vaga. Dentre os meios possíveis estão: jornais, revistas, e-mails para entidades e/ou contribuintes, veículos de comunicação em entidades de ensino, locais de grande acesso ao público, etc.

### **IV) Seleção**

O processo de seleção deverá ser conduzido conjuntamente por, no mínimo:

- 1) o coordenador da área onde se encontra a vaga e o gerente ou um diretor da AMC;
- 2) para vagas de coordenador, pelo gerente e um diretor, ou dois diretores;
- 3) para vaga de gerente, por três diretores.

O processo deverá contemplar:

- 1) seleção dos currículos que melhor preenchem os requisitos; pelo menos três deles deverão ser selecionados, podendo ser mais se assim desejarem os selecionadores (no caso de seleção interna e não existindo mais que dois candidatos, poderão ser apenas estes dois);
- 2) entrevistas com os candidatos cujo currículo foi selecionado;
- 3) classificação, de comum acordo entre os selecionadores, dos entrevistados, de acordo com a adequação ao cargo, para que seja feita a oferta de emprego ao que estiver melhor classificado;
- 4) caso o primeiro classificado não aceite a oferta, esta deverá ser feita ao segundo classificado e assim por diante.

### **V) Remuneração e outras condições da oferta de emprego**

De acordo com o Plano de Salários da AMC, nenhum profissional poderá ser contratado com remuneração superior ao substituído ou aos demais pares de mesmo cargo e experiência. Em caso de extrema necessidade, exceções deverão ser aprovadas pela plenária da Diretoria antes que qualquer acordo seja concluído.