



## **MÓDULO 5: RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

### **CAPÍTULO 2: DIRETRIZES BÁSICAS PARA AS ATIVIDADES DE PROCESSO SELETIVO INTERNO**

#### **1 RECRUTAMENTO**

##### **1.1 Planejamento**

É a programação do recrutamento e de suas etapas para atendimento das necessidades do órgão requisitante.

##### **1.1.1 Caracterização do Posto de Trabalho**

Será processada pela área de Captação de Pessoal em conjunto com o órgão requisitante e consiste no levantamento das características essenciais do posto de trabalho, bem como na identificação das expectativas do requisitante acerca do futuro empregado.

##### **1.1.2 Âmbito de Recrutamento**

Será definido pelos requisitos mínimos prescritos para o cargo no PCS e pelo perfil delineado junto ao órgão requisitante, compreendendo os cargos de faixa salarial igual ou inferior a do cargo pretendido.

##### **1.1.3 Abrangência do Recrutamento**

O recrutamento poderá ser localizado, regionalizado ou nacional, de acordo com clientela existente e/ou necessidades do órgão requisitante.

#### **1.2 Etapas do Recrutamento**

##### **1.2.1 Elaboração do Edital do PSI**

O edital deverá conter o maior número de informações sobre os requisitos do cargo, âmbito e abrangência do recrutamento, cronograma e etapas da seleção, prazo de validade e critérios de seleção, com o fim de atingir os objetivos aos quais se propõe.

##### **1.2.2 Divulgação**

Para recrutamento interno deverá ser publicado o edital em Boletim Interno Regional ou em Boletim da ECT(AC) de acordo com a abrangência, bem como deverá haver divulgação por meio de cartazes ou outros veículos julgados necessários.

##### **1.2.3 Recebimento das Inscrições**

Será feito mediante preenchimento do formulário Ficha de Inscrição.



### 1.2.4 Triagem

Verificação pelo órgão de Captação de Pessoal se o candidato atende ou não às condições estabelecidas em edital, para concorrer ao cargo, devendo ser contra-indicado nessa fase aquele que não reúna os requisitos necessários.

## 1.3 Procedimentos Gerais de Recrutamento

### 1.3.1 Desencadeamento do Recrutamento

O recrutamento deverá ser desencadeado quando houver vaga caracterizada, ou, em situações excepcionais, mediante a perspectiva concreta da sua existência.

**1.3.1.1** Para cargos que dependem de curso de formação, deverá haver constante intercâmbio entre a área de Captação de Pessoal, de Treinamento e Outras envolvidas.

### 1.3.2 Aceitação da Inscrição

Somente será aceita a inscrição dos candidatos que atenderem os requisitos constantes do edital.

**1.3.2.1** Os requisitos deverão ser comprovados pelo candidato através de apresentação documental.

**1.3.2.2** Em caso de reclassificação/contratação, o empregado somente poderá participar de um novo recrutamento após 6 (seis) meses de efetivo exercício em seu cargo atual, à exceção dos seguintes casos:

a) empregados recém-contratados em cargos de entrada (nível básico) poderão participar do recrutamento decorridos 3 (três) meses da contratação;

b) empregados que ocupam cargos que exijam curso de formação Técnica ministrado pela Empresa só poderão participar de novo recrutamento após 1 (um) ano de efetivo exercício no cargo.

**1.3.2.3** Quando houver recrutamento para mais de um cargo, o candidato poderá se inscrever em mais de um, desde que haja compatibilidade com os cronogramas de seleção.

**1.3.2.4** Em caso de candidatos em licença médica, os mesmos deverão apresentar atestado médico, declarando condições para participarem do processo seletivo.

**1.3.2.5** Em caso de candidatos que estejam respondendo a processo administrativo, sua reclassificação, em caso de aprovação em PSI fica condicionada à comprovação de absolvição no referido processo.



## **2 SELEÇÃO**

### **2.1 Responsabilidade**

Compete à área de Captação de Pessoal em conjunto com o órgão requisitante, a realização de todas as fases do processo seletivo.

### **2.2 Procedimentos Gerais de Seleção**

**2.2.1** A cada processo seletivo, serão elaborados pela área de Captação e pelo órgão requisitante, as etapas da seleção, e estabelecido um cronograma de execução, que deverá ser rigorosamente cumprido.

#### **2.2.2 Prazo de Validade da Seleção**

**2.2.2.1** Regra geral, a seleção deverá ser dirigida à vaga e sem formação de cadastros o mesmo ocorrendo para os Cursos de formação.

**2.2.2.2** Para os cargos que a rotatividade assim o exigir, a validade tanto para Processo Seletivo quanto para os Cursos de Formação poderá ser de até 6 meses, decidida a duração com órgão requisitante, devendo constar do edital.

#### **2.2.3 Definição dos Instrumentos de Seleção**

**2.2.3.1** De acordo com o perfil do cargo, do posto e unidade de trabalho, poderão ser utilizados os seguintes instrumentos:

- a) Ficha Registro do Empregado-FRE (Visi Record).

Consulta obrigatória em todos os processos seletivos internos, junto à chefia do empregado, para verificação e análise das penalidades, faltas e licenças médicas, observando-se a incidência e gravidade que possam impedir a aprovação do candidato na seleção. Essa consulta comporá uma fase da seleção, ficando a critério de cada Regional o momento que será processada.

- b) Avaliação de Desempenho

Os dados de desempenho dos últimos dois anos do empregado deverão ser obrigatoriamente considerados para efeito de análise e subsídio ao resultado da seleção. Essa informação deverá ser obtida através dos relatórios específicos e, quando necessário, através de entrevistas com a chefia imediata do empregado.

- c) Prova de Conhecimentos

Constituída por questões de Português, Matemática e/ou de Conhecimentos Específicos das atividades do cargo, bem como Conhecimentos Gerais da Empresa, seus produtos e serviços.



I - A elaboração das Provas de Conhecimentos deverá basear-se em programa estabelecido previamente, entre o órgão Requisitante e de Treinamento, bem como o programa de estudos e bibliografia.

II - O padrão mínimo de aprovação é de 60% do total de pontos, ou superior, se assim estabelecido pelo órgão requisitante, ressalvando-se as situações em que a SUPRH julgar conveniente fixar padrões específicos. O padrão de nota mínima deverá constar do edital.

d) Testes Psicológicos

Caracterizam-se por instrumentos técnicos destinados à pesquisa de inteligência, aptidão e personalidade. Sua utilização objetiva é avaliar as características do candidato frente ao perfil do cargo e do posto de trabalho.

I - Os testes a serem utilizados na seleção deverão ser definidos de acordo com o cargo, a unidade e o posto de trabalho, devendo ser preservada a correta técnica de aplicação e sua análise por Psicólogo habilitado.

e) Entrevista de Seleção

Consiste em um levantamento de dados individuais, psicossociais e profissionais, visando instrumentalizar a investigação psicológica.

f) Entrevista Técnica/Administrativa

É um instrumento que visa obter dados funcionais, de conhecimento técnico e outros aspectos considerados relevantes a subsidiar a escolha do candidato que melhor atenda ao perfil do cargo e do posto de trabalho.

g) Dinâmica de Grupo/Prova Situacional

Compreende provas que podem abranger questionários, discussão em grupo, jogos e simulações, visando medir o desempenho do candidato em atividades correlatas às do cargo pretendido.

h) Prova Prática

Consiste em um processo de avaliação sistematizada, baseando-se em uma amostra representativa do trabalho, que permite observar o desempenho do candidato e compará-lo com padrões preestabelecidos de produtividade.

i) Curriculum Vitae

Visa subsidiar a análise de aspectos de correlação entre o perfil e os requisitos do cargo com o histórico do candidato.



## **2.3 Etapas de Seleção**

### **2.3.1 Análise Curricular**

Destina-se à investigação das informações contidas no curriculum do candidato.

### **2.3.2 Avaliação de Conhecimentos**

Visa mensurar o grau de conhecimento que o candidato detém sobre determinada área pesquisada.

### **2.3.3 Avaliação Psicológica**

Constitui-se na investigação de aspectos de inteligência, aptidão e personalidade.

### **2.3.4 Avaliação Técnica**

Visa investigar os conhecimentos técnicos correlacionados ao perfil do cargo.

### **2.3.5 Estágio Comprobatório**

Destina-se à verificação do desempenho do candidato na execução das atividades inerentes ao cargo pretendido; para tanto receberá a orientação necessária no tocante à nova atividade e postura esperada.

**2.3.5.1** Esta fase é obrigatória para os cargos técnicos e de nível superior, e outros julgados necessários, com duração máxima de até 2 meses.

### **2.3.6 Curso de Formação**

Constitui a capacitação do empregado para cargos que exijam treinamento/curso visando qualificá-lo para o desempenho das atividades previstas no cargo.

### **2.3.7 Exame Médico**

Visa avaliar a capacidade física e mental do candidato para o desempenho das atividades pertinentes ao cargo, de acordo com o documento básico que dispõe sobre o assunto.

## **2.4 Conclusão da Seleção**

O resultado deverá compreender a análise global das etapas realizadas sob responsabilidade conjunta da área de Captação e do órgão requisitante.

**2.4.1** Quaisquer das etapas de seleção para cargos que independem de Curso de Formação poderão ter caráter eliminatório e/ou classificatório, de acordo com os critérios estabelecidos em conjunto com o órgão requisitante, sendo que para os cargos que exijam



Curso de Formação, a ordem de classificação será dada pela avaliação no Curso.

## **2.5 Divulgação dos Resultados**

Será oficializado o resultado final do processo seletivo através da publicação em Boletim Interno, visando dar ampla divulgação aos participantes.

**2.5.1 A partir da divulgação, começa a contar o prazo de validade do processo, quando for o caso.**

## **2.6 Critérios de Seleção**

Os princípios, que servem de norma para o julgamento da correlação entre o perfil do cargo/posto trabalho e o do candidato, serão determinados pelo padrão mínimo estabelecido para cada instrumento de seleção, devendo resultar na avaliação global.

## **3. DISPOSIÇÕES GERAIS**

3.1. Poderá ser exigida escolaridade superior à constante do PCS, visando atender às necessidades do órgão requisitante, observando-se o perfil do cargo e a natureza das tarefas a ele inerentes.

3.2. O requisito de experiência constante do PCS, poderá ser flexibilizado ou dispensado em consonância com os requisitos definidos com o órgão requisitante.

3.3. Para processos seletivos localizados, a inscrição do candidato condiciona-o à aceitação da vaga para a localidade (lotação) que se refere à seleção. A não aceitação implica exclusão do candidato do processo e do cadastro, quando for o caso.

### **3.3.1. Esta observação deverá constar no edital**

3.4. Em casos de escolha para indicação de função de Confiança/Gratificada o órgão requisitante poderá solicitar à área de Captação de Pessoal o assessoramento necessário.

3.5. O empregado, que for transferido para outra DR ou AC e que esteja em cadastro de selecionado, será excluído do mesmo e não será incluído no cadastro de selecionados da dependência de destino, exceto quando a transferência for por necessidade de serviço, ou quando se tratar de PSI Nacional.

3.6. Para cargos que exijam Curso de Formação fica estabelecido que o encaminhamento do empregado do Órgão requisitante para assumir as atribuições inerentes ao novo cargo é condicionado à aprovação no respectivo Curso.

\* \* \* \* \*