REGULAMENTO INSTITUCIONAL DE CONTRATAÇÃO DE PESSOAL

CAPÍTULO I – DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º. O presente Regulamento tem por finalidade estabelecer e padronizar normas e critérios para os processos de recrutamento, seleção e contratação de pessoal, objetivando suprir as vagas da Santa Casa de Misericórdia Dona Carolina Malheiros.

Parágrafo Primeiro. Este Regulamento se aplica a todas as contratações de pessoal de todas as unidades sob gerenciamento e responsabilidade da Santa Casa e serão regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, bem como a Lei nº 13.429, de 31 de Março de 2017, relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.

Art. 2º. Todas as contratações de pessoal realizadas pela Santa Casa serão por meio de técnicas que visam avaliar os conhecimentos gerais, competências e potencialidades dos candidatos, em conformidade com o perfil exigido na descrição do cargo para o preenchimento das vagas, observando os princípios da impessoalidade, da moralidade, da boa fé, da probidade, da economicidade, da eficiência, da isonomia, da publicidade, do julgamento objetivo e busca permanente de qualidade e competência de profissionais, bem como pela adequação aos objetivos da entidade.

Art. 3º. Todo processo seletivo e procedimentos de contratação de pessoal de que trata este Regulamento, deve estar devidamente documentado, com o objetivo de facilitar o acompanhamento, o controle e a fiscalização dos contratos de gerenciamento, por parte dos entes públicos contratantes e fiscalizadores.

Art. 4º. Todos os processos de recrutamento, seleção, remanejamento, e/ou promoção de recursos humanos, assim como a efetivação de estagiário e de aprendiz são responsabilidades do Departamento Recursos Humanos da Santa Casa coordenada pela Diretoria Administrativa.

Art. 5º. Todos os processos de recrutamento, seleção, remanejamento, e/ou promoção de recursos humanos, assim como a efetivação de estagiário e de aprendiz são responsabilidades da liderança de Recursos Humanos, com o apoio local do setor de Gestão de Pessoas e da liderança ou coordenação/ gerência da unidade solicitante, que deverá garantir o devido cumprimento dos fluxos e formulários padronizados, observando as obrigações e o dimensionamento previsto no quadro da unidade.

Art. 6º. Os editais de abertura de processo seletivo ou divulgação do processo simplificado serão previamente autorizados pela Diretoria Administrativa e, assim como os respectivos resultados dos processos, serão devidamente publicados e disponibilizados no site oficial da Santa Casa.

CAPÍTULO II – DO PROCESSO SELETIVO

Art. 7º. Os candidatos interessados em participar de processos seletivos conduzidos pela Santa Casa deverão observar os critérios e requisitos ora fixados neste Regulamento e descritos nos editais de abertura de processo seletivo.

Art. 8º. A contratação de pessoal, bem como estagiário e/ou aprendiz, assim como a sua efetivação seguirá o seguinte critério: recrutamento externo ou interno e seleção, priorizando a mão de obra local.

Art. 9º. As inscrições deverão ocorrer da forma e no prazo determinados no edital de abertura de processo seletivo, que deverá contemplar o cargo, carga horária, requisitos básicos e perfil da vaga, o endereço de trabalho, prazo de inscrição e forma de inscrição, que poderá ser e-mail, presencial ou por meio do site oficial da instituição.

Art. 10º. O processo de avaliação e seleção de pessoal será dividido nas seguintes etapas:

I. **Triagem e análise de currículo**: O critério de análise do currículo se faz necessário para conhecer previamente o candidato, verificando seus dados apresentados, sua formação profissional e sua experiência para a função pretendida;
II. **Prova de títulos ou Teórica e Redação ou a combinação delas**: Os aprovados na primeira etapa serão convocados para aplicação da segunda avaliação escolhido o modelo conforme cada edital ou orientações aos candidatos.
III. **Avaliação Técnica e/ou Psicológica**: Os aprovados na segunda etapa serão convocados para entrevista, podendo ocorrer à aplicação de testes psicológicos e dinâmicas em grupo, a critério do avaliador.

Parágrafo Primeiro. Poderá ser exigido pela Santa Casa, à critério da administração, a comprovação ou habilitação técnica-operacional e testes específicos relacionados à vaga, além de investigação de idoneidade profissional.

Parágrafo Segundo. Poderá, por autorização prévia da Diretoria Administrativa em conjunto com a Coordenação de Recursos Humanos, a definição de processos exclusivos ou intensivos para a contratação de cargos estratégicos dispensando a publicação de edital ou divulgaçaõ simples, desde que aprovado pela Mesa administrativa ou comissão formada para a contratação.

Art. 11º. Preencherão as vagas os candidatos aprovados na etapa III, podendo também serem cadastrados em banco de dados de cadastro reserva, a critério da Santa Casa.

Art. 12º. O candidato aprovado deve cumprir o prazo informado para apresentação da documentação requerida, além de cumprir todo o processo de admissão na medicina de trabalho (exames) sob pena de perder a vaga.

Art. 13º. A aprovação no processo seletivo não garante a contratação compulsória, tampouco confere direito subjetivo à vaga, apenas qualifica o candidato ao perfil da vaga podendo, tal processo, servir para cadastro de candidatos potencialmente aptos.

Art. 14º. A critério da Santa Casa e consoante a especificidade dos cargos a serem selecionados, as etapas anteriores poderão ser ampliadas ou reduzidas, para melhor adequação ao processo seletivo desses profissionais.

Art. 15º. A contratação de Estagiários e Jovens Aprendizes será realizada por meio de convênio com Organização Certificadoras ou Instituições de Ensino.

Art. 16º. A fim de disponibilizar oportunidade aos colaboradores e se a Administração assim decidir, o processo de recrutamento e seleção dar-se-á internamente, promovendo a ascensão funcional, desde que respaldado por lei.

Parágrafo Único. O recrutamento e a seleção de colaboradores internos seguirão os mesmos critérios e etapas para o recrutamento e seleção externos.

Art. 17º. O preenchimento de vagas poderá ser realizado por meio de remanejamento de colaboradores, e acontecerá apenas mediante observação e avaliação de desempenho, com autorização da Diretoria Administrativa da Santa Casa, e em total concordância do colaborador remanejado.

Parágrafo Único. Tal remanejamento só ocorrerá se não houver prejuízos e/ou transtornos em sua área de origem, nem com o colaborador remanejado, com ressalvas no disposto na CLT e legislação vigente.

Art. 18º. A promoção de colaborador poderá ocorrer para o preenchimento de vagas, seguindo os seguintes critérios:

I. O colaborador deve possuir a habilitação profissional exigida na descrição de cargos;
II. Reposição de pessoal autorizada pela Diretoria Administrativa da Santa Casa;
III. Solicitação, a partir da identificação e indicação do colaborador a ser promovido, feito pelo responsável da área ao qual o promovido será subordinado, ouvido a Gerência de Recursos Humanos e a partir do conhecimento e concordância da Diretoria Administrativa da Santa Casa;
IV. Ser colaborador contratado, no mínimo, há 6 (seis)meses;
V. Deverá seguir as etapas de processo seleção (provas, testes, entrevistas, exames para mudança de função entre outras).

Parágrafo Único. Caso haja mais de um candidato a esta vaga de promoção tratada neste artigo, a identificação do colaborador promovido será feita pela Gerência de Recursos Humanos e conjunto com o gestor da área.

Art. 19º. Em caso de preenchimento de vaga, o ex-colaborador será admitido, sem necessidade de passar pela entrevista técnica, se observadas as seguintes condições:

I. O ex-colaborador não poderá ter sido demitido por justa causa;

II. O ex-colaborador deverá ter laborado por no mínimo 6 (seis) meses e deverá ter se desligado há mais de 6 (seis) meses;
III. O ex-colaborador deverá ter tido bom desempenho anterior, a ser avaliado pelo RH;
IV. O responsável pela área para a qual o colaborador deverá ser readmitido solicitará o candidato, com justificativa plausível e fundamentada, indicando nome do ex-colaborador, com total aprovação da Diretoria Administrativa.

Art. 20º. Para preenchimento de vagas, poder-se-á efetivar estagiário que tenha sido admitido no programa de estágio, de acordo com a legislação e o regulamento próprio desta modalidade, caso atenda todos os requisitos para ocupar a vaga.

CAPÍTULO III – DAS COTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Art. 21º. Será assegurado às pessoas com deficiência (PCD) o direito de participação no Recrutamento e Seleção, de acordo com as proporções estabelecidas no art. 93 da Lei 8.213/91 e Decreto n.5.296/2004, certificando-se, para tanto, que atendem às exigências do processo seletivo.

Parágrafo Primeiro. As vagas mencionadas no caput deste artigo serão preenchidas por pessoas com deficiências, cujas funções sejam compatíveis com a atividade a ser realizada, que exijam a integridade física e mental, de maneira que não comprometa a assistência direta dispensada na unidade de saúde em questão.

Parágrafo Segundo. As vagas destinadas aos candidatos inscritos na condição como "PCD", se não providas, por falta de candidatos ou pela reprovação no processo, serão preenchidas pelos demais candidatos, observada a ordem classificatória.

Parágrafo Terceiro. O edital para o processo de recrutamento e seleção de pessoal deverá conter a previsão total de vagas destinadas as pessoas com deficiências e as atribuições concernentes aos cargos.

CAPÍTULO IV – DOS CARGOS, SALÁRIOS E BENEFÍCIOS

Art. 22º. A estrutura dos cargos, salários e benefícios deverá observar as diretrizes fixadas pela Mesa Administrativa da Santa Casa, as normas técnicas aplicáveis e a legislação trabalhista vigente, de tal sorte a assegurar remunerações compatíveis com as atividades exercidas pelos profissionais, pela competitividade do mercado, pela localização geográfica em que estiver inserida a organização de saúde e por outras variáveis que impactarem as dimensões econômicas, administrativas e jurídicas, dentre outras.

Art. 23º. Os empregados serão admitidos sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), conforme carga horária previamente informada para cada cargo/função, podendo variar para os períodos diurno, noturno, misto, na forma de revezamento ou escala de serviço, respeitados os acordos coletivos ou convenção coletiva de trabalho.

Art. 24º. Caberá a Coordenação de Recursos Humanos na elaboração do Edital e no momento da Contratação seguir o plano de remuneração, para o processo de seleção da ocasião, ou o plano de remuneração estabelecido pela Santa Casa.

CAPÍTULO V – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 25º. É permitida a contratação de empresa especializada em recrutamento e seleção de pessoal, sempre que a demanda do processo seletivo estiver acima da condição operacional própria da Santa Casa, seja pelo volume ou especificidade das vagas existentes.

Art. 26º. Terá seu contrato de trabalho extinto o empregado que, dentre outras hipóteses legais ou regulamentares, não cumprir a jornada de trabalho, carga horária semanal, não apresentar bom desempenho em suas atividades profissionais ou não cumprir as metas estabelecidas.

Art. 27º. Os casos omissos ou duvidosos na interpretação do presente Regulamento serão resolvidos pela Diretoria, com base nos princípios gerais de direito.

Art. 28º. Este Regulamento passa a vigorar a partir da data de sua publicação.

Regulamento aprovado pelo Conselho de Administração do Instituto Nacional de Gestão para Excelência em Saúde na reunião realizada em 16 de fevereiro de 2019

São João da Boa Vista - SP, 16 de Dezembro de 2019.

Antonio Fernandes Filho
Provedor

Guilherme Morellin
Administrador