

	<b>INSTITUTO SÓCRATES GUANAES</b>	Corporativo	
		Setor: GESTÃO DE GENTE	
REGULAMENTO DE SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO DE PESSOAL		Codificação	Versão:
		REG.GGISG 001	02/01

## REGULAMENTO OPERACIONAL PADRÃO – ROP

### SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO DE PESSOAL

Registros do Documento		
Elaboração	Verificação Normativa	Aprovação
Gerência de Gestão de Gente	Comissão de Padronização	Diretoria Financeira
Assinatura:  Alexandra Nascimento   <small>Electronically signed by: Alexandra Nascimento alexandra.nascimento@isgsaude.org 19/01/2023 11:57:11</small> ID: DGMZTINBZGQ-HA2DQNRUGM-I1K6G555GYQIA	Assinatura:  Alexandra Nascimento   <small>Electronically signed by: Alexandra Nascimento alexandra.nascimento@isgsaude.org 19/01/2023 11:57:11</small> ID: DGMZTINBZGQ-HA2DQNRUGM-I1K6G555GYQIA	Assinatura:  Ernesto Stangueti   <small>Electronically signed by: Ernesto Stangueti diretor.financeiro@isgsaude.org 19/01/2023 17:03:11</small> ID: DGMZTINBZGQ-HA2DQNRUGM-I1K6G555GYQIA
Data:	Data:	Data:

	<b>INSTITUTO SÓCRATES GUANAES</b>	Corporativo	
		Setor: GESTÃO DE GENTE	
REGULAMENTO DE SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO DE PESSOAL	Codificação		Versão:
	REG.GGISG 001		<b>02/01</b>

## ÍNDICE

1.	OBJETIVO .....	3
2.	CAMPO DE APLICAÇÃO .....	3
3.	GLOSSÁRIO.....	3
4.	SIGLAS.....	4
5.	RESPONSABILIDADES.....	5
6.	SELEÇÃO.....	8
7.	INSTRUMENTOS.....	9
8.	CUSTOS.....	11
9.	ADMISSÃO E CONTRATAÇÃO.....	11
10.	OBSERVAÇÕES GERAIS.....	12
11.	ANEXOS .....	12

	<b>INSTITUTO SÓCRATES GUANAES</b>	Corporativo	
		Setor: GESTÃO DE GENTE	
REGULAMENTO DE SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO DE PESSOAL	Codificação	Versão:	
	REG.GGISG 001	02/01	

## 1. OBJETIVO

Definir as premissas para captação, seleção e contratação de recursos humanos, objetivando suprir as demandas das vagas previstas no **Instituto Sócrates Guanaes – ISG**, incluídas aquelas oriundas de relações contratuais, convênios, contratos de gestão ou outras avenças firmadas com órgãos públicos ou empresas privadas, através de técnicas que visam avaliar os conhecimentos gerais, competências e potencialidades dos candidatos, em conformidade com o perfil exigido para o preenchimento das vagas, observando os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, boa-fé, probidade, economicidade, eficiência, isonomia, publicidade e do julgamento objetivo.

## 2. APLICAÇÃO

As regras dispostas no presente regulamento se aplicam a todas as contratações do **Instituto Sócrates Guanaes - ISG**.

## 3. GLOSSÁRIO

**3.1 Ampla concorrência:** Corresponde às vagas gerais disputadas, separadas daquelas destinadas aos portadores de necessidades especiais.

**3.2 Avaliação Curricular:** Avaliação de habilitações acadêmicas e profissionais.

**3.3 Competência:** É um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que são os diferenciais de cada indivíduo e afetam seus resultados em tudo o que realizam.

**3.4 Demandante:** Setor ou departamento que solicita a contratação.

**3.5 Edital:** Uma das formas de divulgação de um Processo Seletivo.

**3.6 Entrevista por Competência:** É um instrumento que busca investigar

	<b>INSTITUTO SÓCRATES GUANAES</b>	Corporativo	
		Setor: GESTÃO DE GENTE	
REGULAMENTO DE SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO DE PESSOAL	Codificação	Versão:	
	REG.GGISG 001	<b>02/01</b>	

comportamento e características que confirmam ou não a presença de determinados atributos ou competências do candidato.

**3.7 Processo seletivo:** É um conjunto de procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da instituição, que se baseia na observância aos princípios da legalidade, impessoalidade, publicidade, moralidade e eficiência, previstos no artigo 37 da Constituição Federal de 1988.

**3.8 Recrutamento:** É a captação de recursos humanos existentes no mercado de trabalho, objetivando suprir a demanda de vagas na instituição.

**3.9 Seleção:** É a utilização de técnicas que visam medir os conhecimentos gerais, competências e potencialidades dos candidatos, alinhadas às competências necessárias definidas pela instituição.

#### 4. SIGLAS

**ISG:** Instituto Sócrates Guanaes

**GG:** Gestão de Gente

**GGG:** Gerência de Gestão de Gente

**CTPS:** Carteira de Trabalho e Previdência Social

**SINE:** Sistema Nacional de Emprego

**PCD:** Pessoa com Deficiência

**OS:** Organização Social

**CG:** Contrato de Gestão

**SESMT:** Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho

**DHO:** Desenvolvimento Humano e Organizacional

	<b>INSTITUTO SÓCRATES GUANAES</b>	Corporativo	
		Setor: GESTÃO DE GENTE	
REGULAMENTO DE SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO DE PESSOAL		Codificação	Versão:
		REG.GGISG 001	02/01

## 5. RESPONSABILIDADES

### 5.1 Observações Gerais

Não é permitida discriminação de candidatos em razão de raça, cor, etnia, estado civil, religião, nacionalidade, credo, posicionamento político, sexo, orientação sexual e/ou idade;

O processo seletivo respeitará as exigências definidas como perfis para ocupação da vaga, podendo sofrer alterações decorrentes de obrigações oriundas de ajustes firmados com entidades públicas ou privadas e/ou da área demandante;

O recrutamento poderá acontecer, a depender da origem da demanda, através de divulgação em edital ou anúncio de vaga em *sites* (Ex.: Catho, Curriculum, Manager, INFOJOBS, dentre outros) e/ou nos sistemas de intermediação de mão de obra como Casa do Trabalhador e SINE – Sistema Nacional de Emprego, dentre outros;

No período de até 3 (três) meses, a contar do início da implantação de uma nova unidade, poderão ser realizados processos seletivos emergenciais, bem como poderá ser contratada empresa especializada em contratação de pessoal, a fim de atender demanda de contratação imediata de colaboradores para as novas unidades.

Não há limite de número de candidatos para participação no processo seletivo, porém, serão apenas selecionados para a entrevista individual até 06 (seis) candidatos a mais do que a quantidade de vagas disponíveis e assim sucessivamente, até o devido preenchimento das vagas;

O quantitativo de vagas disponíveis será definido pelo demandante, através de formulário constante no ANEXO II;

A aprovação de candidato em processo seletivo não vincula e tampouco obriga o ISG a formalizar a sua contratação. Os candidatos aprovados poderão ser contratados conforme a conveniência e a necessidade do Instituto;

O processo de recrutamento para captação e triagem dos candidatos poderá ser realizado por consultoria externa, conforme os requisitos estabelecidos pelo ISG;

	<b>INSTITUTO SÓCRATES GUANAES</b>	Corporativo	
		Setor: GESTÃO DE GENTE	
REGULAMENTO DE SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO DE PESSOAL	Codificação		Versão:
	REG.GGISG 001		<b>02/01</b>

Para a contratação dos serviços de consultoria externa especializada será realizado o processo de cotação, nos termos do Regulamento de Compras e Contratações de Serviços do ISG;

A consultoria contratada deverá observar os critérios estabelecidos pelo setor de GG, o presente Regulamento, bem como outras orientações da equipe de GG.

**Parágrafo único:** Nas publicações de editais, decorrentes de exigências constantes de ajustes firmados entre o ISG e entes públicos, o processo deverá ser remetido ao setor de Gestão de Gente Corporativo e Departamento Jurídico do ISG, a fim de que os mesmos analisem a regularidade do processo no prazo máximo de 72 horas.

## 5.2 Responsabilidades do Demandante

Imprimir e preencher o impresso ANEXO II, Solicitação de Abertura de Vaga, definindo o perfil específico da vaga;

Justificar a necessidade da vaga através de relatório e providenciar as devidas aprovações no formulário indicado no ANEXO II, de acordo com o tipo de contratação, e enviá-lo ao GP;

Participar da seleção quando a análise exigir conhecimento técnico conforme o perfil solicitado;

Realizar entrevistas individuais com os candidatos e informar em campo específico do ANEXO III o seu parecer final, observando, quando for o caso, as exigências contidas no edital de seleção;

Informar ao GG o(s) nome(s) do(s) candidato(s) aprovado(s) e a sugerida(s) data(s) de admissão, para que seja dada continuidade ao processo de contratação.

	<b>INSTITUTO SÓCRATES GUANAES</b>	Corporativo	
		Setor: GESTÃO DE GENTE	
REGULAMENTO DE SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO DE PESSOAL		Codificação	Versão:
		REG.GGISG 001	02/01

### 5.3 Responsabilidades do GG

Solicitar ao setor responsável todos os impressos necessários para o início do processo de recrutamento;

Complementar o termo de referência para seleção de pessoal, que servirá de base para o edital, quando for o caso;

Divulgar as vagas disponíveis por meio de *sites*, consultorias externas, jornais e/ou sistemas de intermediação de mão de obra, etc., sempre observando as eventuais exigências contratuais e o perfil da vaga;

Orientar e supervisionar o recrutamento no caso de contratação de consultoria externa;

Aplicar teste psicológico específico, conforme o perfil da vaga;

Elaborar, com o solicitante da vaga, a descrição da função, conforme Anexo V deste Regulamento, que deverá nortear os processos seletivos de substituição;

Coordenar o agendamento das entrevistas com cada candidato;

Encaminhar ao demandante os candidatos finalistas e reservar um dia para que as entrevistas sejam realizadas;

Realizar estudo de remuneração de cargos de liderança com a Diretoria da área solicitante, considerando a última ou a atual remuneração e benefícios do candidato aprovado, comparando com a remuneração e benefícios oferecidos;

Informar ao candidato aprovado a modalidade de contratação em período de experiência de 90 dias e solicitar os documentos constantes no ANEXO IV;

Obedecer aos seguintes prazos para todos os processos de recrutamento, seleção e admissão:

- I. máximo de 60 dias, a contar da data da solicitação da vaga, no caso de aumento de quadro;
- II. máximo de 20 dias para substituição de quadro.

	<b>INSTITUTO SÓCRATES GUANAES</b>	Corporativo	
		Setor: GESTÃO DE GENTE	
REGULAMENTO DE SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO DE PESSOAL	Codificação	Versão:	
	REG.GGISG 001	02/01	

## 6. SELEÇÃO

O processo seletivo respeitará as exigências definidas como perfis para a ocupação da vaga, podendo sofrer alterações decorrentes de obrigações oriundas de ajustes firmados com entidades públicas ou privadas e/ou do demandante;

O processo seletivo é público e, preferencialmente, divulgado por meio desde publicação de edital;

As seleções realizadas por meio de edital seguirão rotina específica indicada no ANEXO I - A deste Regulamento;

Os editais serão, obrigatoriamente, publicados em seu inteiro teor no *site* do ISG, podendo também, em caso de exigência contratual, serem publicados nos sites oficiais do respectivo Estado, em especial no site da Secretaria de Saúde do Estado ao qual estiver vinculado;

No caso de exigência contratual, os editais serão publicados também na imprensa oficial do respectivo Estado ou Município contratante.

O GG – Pilar de Pessoas será responsável por acompanhar o processo seletivo juntamente com o demandante da vaga;

As seguintes formas de avaliação poderão ser utilizadas, separada ou simultaneamente, a depender da especificidade de cada contratação:

- I. Avaliação escrita e objetiva;
- II. Avaliação oral;
- III. Avaliação prática;
- IV. Avaliação psicológica;
- V. Avaliação curricular;
- VI. Avaliação através de dinâmica de grupo;
- VII. Avaliação através de entrevista individual por competência.

Em casos de urgência para a contratação de pessoal para determinada unidade de saúde sob gestão do ISG, algumas etapas do processo de seleção indicadas no item “F” acima poderão ser dispensadas, a fim de dar maior celeridade no processo seletivo.

As etapas de avaliações poderão ter caráter eliminatório e/ou classificatório, dependendo das exigências da referida contratação, incluídas aquelas constantes dos ajustes firmados com entes públicos ou empresas privadas, e/ou do perfil da

	<b>INSTITUTO SÓCRATES GUANAES</b>	Corporativo	
		Setor: GESTÃO DE GENTE	
REGULAMENTO DE SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO DE PESSOAL	Codificação	Versão:	
	REG.GGISG 001	02/01	

vaga.

**Parágrafo único:** Todas as contratações seguirão conforme classificação da lista de cadastro reserva.

### 6.1 SELEÇÃO INTERNA:

A seleção interna será realizada para preenchimento de até 30% das oportunidades de substituição e/ou aumento de quadro.

Todos os colaboradores terão o direito de participar da seleção interna, caso obedeçam aos seguintes critérios:

- I. Não ter advertência no último ano de trabalho;
- II. Ter avaliação de desempenho de bom contribuidor;
- III. Não apresentar, nos últimos 06 (seis) meses, faltas injustificadas.

Poderão ser utilizadas as mesmas formas de avaliação, separada ou simultaneamente, a depender das exigências da contratação, conforme o item “f”, Capítulo 6, do presente Regulamento.

## 7. INSTRUMENTOS

### Da Avaliação Escrita

A Avaliação Escrita conterà questões objetivas e tem a finalidade de avaliar o conhecimento técnico do candidato na área de atuação escolhida.

Poderão ser utilizados conteúdos de conhecimentos gerais (português, matemática, informática, dentre outros) e conhecimentos específicos, em conformidade com a respectiva vaga.

A Avaliação escrita poderá ser utilizada nas vagas destinadas a qualquer nível de escolaridade, conforme o caso.

Será exigida pontuação mínima de 50% (cinquenta por cento) do total da avaliação para aprovação.

A Avaliação escrita terá caráter eliminatório.

### Da Avaliação Prática

	<b>INSTITUTO SÓCRATES GUANAES</b>	Corporativo	
		Setor: GESTÃO DE GENTE	
REGULAMENTO DE SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO DE PESSOAL	Codificação		Versão:
	REG.GGISG 001		<b>02/01</b>

A Avaliação Prática destina-se a avaliar a adequabilidade do candidato na execução das tarefas típicas da vaga escolhida.

Os critérios de avaliação serão estabelecidos conforme as habilidades exigidas pela vaga.

A Avaliação Prática poderá ser utilizada nas vagas destinadas a qualquer nível de escolaridade, conforme o caso concreto.

A Avaliação Prática terá caráter eliminatório.

### **Da Avaliação Curricular**

A Avaliação Curricular compreende a análise de cursos realizados, títulos, experiências de trabalho e produção científica, com contagem de pontos conforme tabelas específicas para cada cargo.

Os critérios de apresentação dos documentos deverão ser especificados na divulgação do processo seletivo.

A avaliação curricular poderá ser utilizada para as vagas de nível médio/técnico e/ou nível superior, e terá caráter eliminatório.

### **Da Avaliação Psicológica**

A Avaliação Psicológica é um processo realizado através do emprego de instrumentos científicos que possibilitam a identificação de aspectos psicológicos do candidato, objetivando um prognóstico do desempenho nas atividades referentes à vaga almejada.

Os critérios para definição do tipo de instrumento a ser utilizado basear-se-ão no perfil da vaga. Poderão ser utilizados instrumentos científicos devidamente reconhecidos pelo CFP – Conselho Federal de Psicologia.

A Avaliação Psicológica poderá ser utilizada para seleção de profissionais de qualquer nível de escolaridade.

A Avaliação Psicológica terá caráter classificatório.

### **Da Avaliação através de dinâmica de grupo**

A Dinâmica de Grupo é um conjunto de técnicas para identificação dos comportamentos e relações dos indivíduos no meio em que vive.

Os critérios de avaliação da dinâmica de grupo serão estabelecidos conforme comportamentos e atitudes identificadas no perfil da vaga.

Poderá ser utilizada na fase classificatória do processo seletivo, sendo utilizada

	<b>INSTITUTO SÓCRATES GUANAES</b>	Corporativo	
		Setor: GESTÃO DE GENTE	
REGULAMENTO DE SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO DE PESSOAL		Codificação	Versão:
		REG.GGISG 001	<b>02/01</b>

para levantamento das características comportamentais necessárias à vaga.

### **Da Avaliação através de entrevista individual e/ou coletiva por competência**

É um instrumento que busca avaliar a capacidade do candidato, em sua declaração comportamental, fornece resposta estruturada conforme uma situação que tenha ocorrido em seu histórico profissional e/ou pessoal.

A entrevista individual por competência poderá ser utilizada para seleção de candidatos de qualquer nível de escolaridade e o seu caráter é classificatório e/ou eliminatório.

Nos casos de eliminação do candidato, o avaliador técnico responsável deverá, obrigatoriamente, elaborar um parecer, devidamente assinado e carimbado, fundamentando as razões da reprovação.

## **8. CUSTOS**

Todos os custos referentes ao processo de recrutamento e seleção de profissionais devem ser previstos, acordados e faturados no centro de custo da área requisitante.

Todo o material necessário para utilização no processo de recrutamento e seleção deverá ser solicitado com antecedência e com a autorização da Coordenação do GG.

## **9. ADMISSÃO E CONTRATAÇÃO**

O processo de admissão/contratação será realizado mediante convocação do GG, obedecendo ao interesse e a conveniência do Instituto, bem como as regras constantes do edital de seleção, quando for o caso;

Após a finalização do processo seletivo, o GG deve solicitar que o candidato entregue os documentos descritos por meio de comunicação direcionada enviando o Check List Admissional. O GG deverá informar o período máximo de experiência de 90 dias;

No momento da entrega dos documentos, o candidato será encaminhado para a realização dos exames admissionais, conforme a atividade a ser desempenhada, de acordo com o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO. O médico responsável pelos exames emitirá o atestado quanto às condições de saúde para a contratação ou não do candidato. Nenhum colaborador poderá

	<b>INSTITUTO SÓCRATES GUANAES</b>	Corporativo	
		Setor: GESTÃO DE GENTE	
REGULAMENTO DE SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO DE PESSOAL		Codificação	Versão:
		REG.GGISG 001	02/01

começar a exercer suas atividades profissionais, antes de realizar todos os exames;

Havendo incompatibilidade insanável, devidamente atestada por junta médica, entre o cargo pretendido e a patologia identificada no candidato aprovado, este não poderá ser contratado.

O GG deverá averiguar se o colaborador possui conta bancária. Em caso positivo, deverá solicitar todos os dados bancários. Caso ainda não tenha conta bancária, o GG deverá entregar ao colaborador a solicitação de abertura de conta.

Os colaboradores deverão obrigatoriamente participar do treinamento de integração antes de ingressar nas suas atividades, conforme previsto na NR 32 do MTE.

A área de Departamento Pessoal informa o colaborador a data do seu primeiro dia de egresso na instituição e horário de início do expediente.

## 10. OBSERVAÇÕES GERAIS

A contratação de colaboradores para cargos de lideranças, direção, assessoramento, secretária e comprador, por se tratarem de cargos de confiança, serão de livre escolha, podendo ser realizadas pela própria Diretoria do ISG.

## 11. ANEXOS

ANEXO I – MODELO DE EDITAL;

ANEXO II – FORMULÁRIO DE REQUISIÇÃO/MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL;

ANEXO III - FORMULÁRIO DE SELEÇÃO DE ENTREVISTA – INDIVIDUAL;

ANEXO IV – DOCUMENTOS PARA ADMISSÃO;

ANEXO V - FORMULÁRIO DE DESCRIÇÃO DE FUNÇÃO.

Electronically signed by:



Ernesto Stangueti  
diretor.financieiro@i  
sgsaude.org  
19/01/2023 17:03:11

ID: DGMZTINBZGQ-HA2DQNRUGM-IHK6G555GYQIA