

REGULAMENTO DE RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E CONTRAÇÃO DE PESSOAL

O IPAS – INSTITUTO PERNAMBUCANO DE ASSISTÊNCIA E SAÚDE, Organização Social, no exercício de suas atribuições e competências estatutárias, estabelece e determina o cumprimento do presente Regulamento de Recrutamento, Seleção e Contratação de Pessoal com incidência nos Contratos de Gestão celebrados junto ao Estado de Pernambuco.

CAPÍTULO I – DO OBJETIVO

Art. 1º - Definir as premissas para captação, seleção e contratação de pessoal, objetivando suprir as demandas das vagas previstas no IPAS – INSTITUTO PERNAMBUCANO DE ASSISTÊNCIA E SAÚDE, pessoa jurídica de direito privado sem fins lucrativos, 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 impessoalidade, da moralidade, da boa fé, da probidade, da economicidade, da eficiência, da isonomia, da publicidade e do julgamento objetivo.

CAPÍTULO II – DA APLICAÇÃO

Art. 2º - As regras dispostas no presente regulamento se aplicam a todas as contratações de pessoal do IPAS – INSTITUTO PERNAMBUCANO DE ASSISTÊNCIA E SAÚDE – referente ao **Contrato de Gestão nº 004/2010, celebrado com o Governo do Estado de**



Pernambuco, por intermédio da Secretaria de Estado da Saúde de Pernambuco – SES/PE, e serão regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

CAPÍTULO III – DO PROCESSO SELETIVO

TÍTULO I - DAS INSCRIÇÕES

Art. 3º - Todos os processos de recrutamento, seleção, remanejamento e/ou promoção de recursos humanos, assim como efetivação de estagiário e de aprendiz são responsabilidades da Gerência de Recursos Humanos ligada à área de gestão de pessoas, exceto os casos em que a Superintendência do Instituto julgar que seja necessariamente diferente.

§ 1º – A abertura dos processos supracitados se dará sob a expressa autorização da Diretoria Administrativa Financeira do IPAS.

§ 2º - Os resultados dos processos serão divulgados no site do Portal de Transparência do Instituto.

TÍTULO II – DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO

Art. 4º - 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.

A) DO RECRUTAMENTO EXTERNO

Art. 5º - Para se dar o recrutamento externo, serão divulgados por meio de comunicação, informando, obrigatoriamente, o cargo, o perfil básico, o endereço e o prazo para entrega dos currículos e/ou inscrição no banco de talentos.

§ 1º - A administração julgará se o salário, o número de vagas, a jornada de



trabalho e as vantagens oferecidas serão divulgados por veículo de comunicação.

§ 2º - No banco de talentos, a partir do recrutamento, serão cadastrados os profissionais que passarem por esta etapa e não forem contratados, para, a qualquer tempo, serem chamados, sem necessidade de nova publicação.

Art. 6º - Durante o período de recrutamento, os candidatos poderão cadastrar eletronicamente seu currículo através do e-mail do banco de talentos: bancodetalentosupaimb@hotmail.com

Art. 7º - Os critérios obedecidos para a seleção, e não necessariamente nesta ordem, são os seguintes:

- I. Análise de currículo;
- II. Avaliação psicológica;
- III. Avaliação técnica de acordo com a função a ser desenvolvida.

PARÁGRAFO ÚNICO – Serão exigidos, à critério da administração, a comprovação ou habilitação técnica-operacional e testes específicos relacionados à vaga, além de investigação de idoneidade profissional.

Art. 8º - O critério de análise do currículo se faz necessário para conhecer previamente o candidato, verificando sua formação profissional e sua experiência para a função pretendida.

Art. 9º - A entrevista e utilização de outros instrumentos psicológicos consistem a fase da avaliação psicológica.

§ 1º - A Gerência de Recursos Humanos conduzirá esta etapa, obrigatoriamente, através do profissional de psicologia contratado.

§ 2º - Esta fase será concluída com a recomendação ou não do candidato para ocupar a vaga em questão.

Art. 10º - Haverá um profissional destacado pelo responsável pela área da vaga solicitante que submeterá o candidato à avaliação técnica, momento em que serão verificadas se as habilidades exigidas pelo cargo são encontradas no candidato.



Este profissional emitirá relatório breve e conclusivo sobre a indicação ou não do candidato ao cargo e ou função.

PARÁGRAFO ÚNICO – Serão analisadas na avaliação técnica as informações contidas no currículo, as habilidades do candidato, verificando as específicas para a ocupação do cargo e suas determinações legais, assim como a disponibilidade para o início das atividades e suas condições em submeter-se aos horários estabelecidos.

Art. 11º - A contratação de Estagiários e Menores Aprendizes será realizada por meio de convênio com serviços especializados para este fim, como SENAC e CIEE.

B) DO RECRUTAMENTO INTERNO

Art. 12º – 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.

§ 1º - O recrutamento e a seleção de colaboradores internos seguirão os mesmos critérios para o recrutamento e seleção externos, descartando a divulgação das vagas nos meios de comunicações internas.

§ 2º - Quando ocorrer o recrutamento e a seleção internos, a divulgação do resultado também se dará internamente na Unidade, através de comunicação interna: circular, aviso em murais, informação direta pelos responsáveis de cada área.

Art. 13º – Outra forma de preenchimento de cargos é o remanejamento de colaboradores, e acontecerá apenas mediante observação e avaliação de desempenho, autorizado pela Diretoria Administrativa Financeira do Instituto, 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. 14º – A promoção de colaborador ocorre para o preenchimento de cargos,



seguindo os seguintes critérios:

- I. O colaborador possuir a habilitação profissional exigida na descrição de cargos;
- II. A necessidade de aumento de quadro de pessoal autorizada pela Diretoria;
- III. Reposição de pessoal autorizada pela Diretoria do Instituto;
- IV. 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 do Instituto;

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.

Art. 15º – Para preenchimento de cargos, 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 tenha potencial para ocupar a vaga.

PARÁGRAFO ÚNICO – Para se efetivar o estagiário em cargo definitivo, o responsável pelo Departamento em que o então candidato estiver há pelo menos 6 (seis) meses, deverá solicitar à Gerência de Recursos Humanos, expondo os motivos para efetivá-lo.



TÍTULO III – DAS COTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Art. 16º - Do total de vagas oferecidas neste processo, 5% (cinco por cento) serão reservadas às pessoas com deficiência amparadas pela Lei n. 8.213/1991 e Decreto n.5.296/2004, certificando-se, para tanto, que atendem às exigências do processo seletivo.

§ 1º - As vagas mencionadas no caput deste artigo serão preenchidas por pessoas com deficiências, cuja as 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 UPA Imbiribeira.

§ 2º - As vagas destinadas aos candidatos inscritos na condição como deficientes, se não providas, por falta de candidatos ou pela reprovação no processo, serão preenchidas pelos demais candidatos, observada a ordem classificatória.

CAPÍTULO IV – DOS CARGOS, SALÁRIOS E BENEFÍCIOS

Art. 17º - Caberá a Gerência de Recursos Humanos na elaboração do Edital e no momento da Contratação seguir o plano de remuneração, para o contrato de gestão em questão, ou o plano de remuneração estabelecido pelo IPAS.

Art. 18º – A Gerência de Recursos Humanos poderá manter o Banco de Talentos como cadastramento de candidatos a colaboradores das Unidades, independente do processo de recrutamento, de currículos que se apresentarem espontaneamente ou de processos de recrutamento anteriores.

§ 1º - A Gerência de Recursos Humanos disporá do Banco de Talentos de que trata o caput deste artigo, porém o candidato passará pelos critérios de recrutamento e seleção, desde que preencha o perfil e a qualificação exigidos para o cargo.

§ 2º - Se não houver candidato cadastrado no Banco de Talentos, a Gerencia de



Recursos Humanos tomará as providências em conformidade com o artigo 5º.

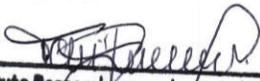
§ 3º - Caso haja candidato que não tenha sido selecionado, porém que foi aprovado em processo seletivo em período menor que 1 (um) ano, a Gerência de Recursos Humanos poderá recorrer à seleção deste período e chamar o candidato em questão. A aplicação de avaliações e demais exames complementares poderá ou não ser feita.

Art. 19º – Não é garantida ao candidato selecionado a contratação.

PARÁGRAFO ÚNICO – A contratação do candidato selecionado deverá passar pela conveniência administrativo-financeira e operacional, respeitando-se as leis que regem a contratação.

Art. 20º – Os meios e materiais necessários para o recrutamento e a seleção deverão ser disponibilizados pela administração e aprovados pela Diretoria Administrativa Financeira do Instituto.

Instituto Pernambucano de Assistência e Saúde
Recursos Humanos



IPAS - Instituto Pernambucano de Assistência e Saúde