

ANEXO II

REGULAMENTO INTERNO PARA CONTRATAÇÃO DE PESSOAL

*Dispõe sobre os procedimentos
internos necessários para
contratação de pessoal para o
Instituto Gnosis.*

CAPÍTULO I – DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art.1º. O presente Regulamento tem por finalidade o estabelecimento das diretrizes e critérios para o recrutamento, seleção, contratação, avaliação de desempenho de profissionais, para a composição de Quadro de Pessoal do Instituto Gnosis, associação civil sem fins lucrativos, doravante denominados simplesmente de “Organização Social”.

Art.2º. As normas e critérios dispostos neste Regulamento são aplicáveis a todo processo de seleção de pessoal, reger-se-ão pelos princípios da impessoalidade, moralidade, economicidade e publicidade, além da primazia pela qualidade e competência de profissionais, atendendo assim aos objetivos desta entidade.

CAPÍTULO II – DA POLÍTICA GERAL SOBRE PESSOAL

Art.3º. As contratações de pessoal a serem realizadas por esta Organização Social serão regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho, bem como pela legislação correlata em vigor.

CAPÍTULO III – DO PROCESSO SELETIVO

Art.4º. Os candidatos interessados em participar dos processos seletivos divulgados pelo Instituto Gnosis, deverão observar os requisitos e critérios por ora fixados neste Regulamento.

Parágrafo Único. Uma vez admitido o candidato para integrar o quadro de pessoal desta organização social, o então colaborador, deverá observar as normas internas desta instituição, seja pelo Regulamento Interno, seja pelo Código de Ética.

Título I – Das condições preliminares:

Art.5º. São condições para participar do processo seletivo, além daquelas estipuladas para o cargo:

- a) Ter idade mínima de 18 (dezoito) anos completos na data da contratação;
- b) Apresentar os documentos que se fizerem necessários, por ocasião, especificados no instrumento convocatório.
- c) No caso do jovem aprendiz, o mesmo deve ter idade entre 14 e 24 anos, que esteja matriculado e frequentando a escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrito em programa de aprendizagem (art. 428, *caput* e § 1º, da CLT).



d) A cota de aprendizes está fixada entre 5%, no mínimo e 15%, no máximo, por estabelecimento, calculada sobre o total de empregados cujas funções demandem formação profissional. As frações de unidade darão lugar à admissão de um aprendiz (art. 429, caput § 1º da CLT).

Parágrafo Único. Os candidatos que não apresentarem os documentos comprobatórios de suas qualificações, as quais foram devidamente requisitadas no instrumento convocatório, dentro do prazo estipulado, serão eliminados.

Art.6º. O candidato deverá comprovar todas as informações requisitadas no instrumento convocatório, ressaltando que as mesmas são de sua inteira responsabilidade, dispondo o Setor de Recursos Humanos, o direito de excluir do processo seletivo o candidato que não estiver dentro dos perfis pré-estabelecidos.

Art.7º. A inscrição do candidato implicará no conhecimento pleno do edital, bem como na aceitação tácita de todas as condições previamente estabelecidas, não sendo admitido, portanto, a alegação posterior de desconhecimento.

Título II – Da forma de ingresso

Art.8º. Sem prejuízo de outras modalidades de convocação, o Setor de Recursos Humanos do Instituto Gnosis aponta o Edital de Seleção como meio ordinário para o preenchimento das vagas e formação de cadastro de reserva.

Parágrafo Único. Caso não seja utilizado o meio ordinário acima citado, o Responsável pelos Recursos Humanos deverá justificar, de maneira fundamentada, a escolha e enviar para ciência e manifestação do Departamento Jurídico.

Título III – Do Desenvolvimento do Recrutamento de Pessoal

Seção I – Das Competências

Art.9º. No que diz respeito ao processo de seleção de pessoal, compete:

I – Ao Diretor Financeiro desta Organização Social;

a) Atestar a existência de rubrica a fim de justificar o gasto com o pessoal;

II – Aos Gerentes e Coordenadores da unidade de saúde específica;

- a) Solicitar e/ou aprovar requisição de pessoal;
- b) Participar das etapas de avaliação comportamental e técnica;
- c) Analisar tecnicamente os resultados apresentados pelos candidatos.

III – ao Departamento de Recursos Humanos;

- a) Conduzir os processos de avaliação referentes à seleção, promoção ou movimentação de pessoal;
- b) Orientar e monitorar os colaboradores quanto às políticas de Gestão de Pessoas.

IV – Ao Departamento De Pessoal;

- a) Executar o processo de registro e admissão;

Seção II – Do Processo de Avaliação e Seleção de Pessoal

Art.10. O processo de avaliação de pessoal poderá conter, entre outras mais apropriadas ao caso concreto, as seguintes etapas:

- a) Análise de currículo de acordo com os requisitos mínimos exigidos pela vaga,
b) Aplicação de prova de conhecimentos específicos para o cargo, quando necessário e desde que esteja previsto expressamente no edital de seleção;
c) Avaliação psicológica: entrevistas, aplicação de testes psicológicos, bem como possíveis dinâmicas de grupo.
d) Comprovação de especialização eventualmente pretendida no edital de seleção;

Parágrafo Único. A critério do Instituto Gnosis, as etapas poderão ser ampliadas ou reduzidas, objetivando melhor adequação ao caso concreto, e deverá constar expressamente no Instrumento Convocatório com objetividade, impessoalidade e publicidade.

Art.11. Os candidatos aprovados serão comunicados pelo Setor de Recursos Humanos, que solicitará o comparecimento do candidato a fim de cientificá-lo pessoalmente, encaminhando-o ao Departamento Pessoal, o qual lhe entregará no ato, ficha de registro com todas as informações sobre documentação a ser entregue.

Parágrafo Único. Os candidatos aprovados deverão apresentar no prazo estipulado, a documentação requerida para fins de registro, sob pena de perder a vaga.

Art.12. A aprovação no processo seletivo não gera direito subjetivo ao candidato, apenas qualifica o candidato ao perfil da vaga pretendida, podendo, no entanto, servir para cadastro de reserva.

Seção III – Da readmissão de antigos colaboradores

Art.13. A admissão de antigos colaboradores somente poderá ocorrer após o decurso dos prazos estabelecidos em lei.

Parágrafo único. A contratação de antigos colaboradores da Organização Social deverá ser aprovada pelo(a) Responsável de Recursos Humanos com ciência prévia do Departamento Jurídico.

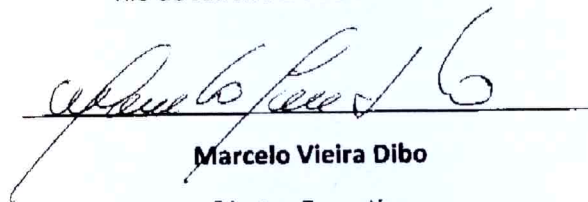
CAPÍTULO IV – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art.14. Os candidatos aprovados e que não forem contratados em razão do número de vagas disponíveis, ficarão cadastrados no Banco de Currículos por um período de 12 (doze) meses e poderão ser aproveitados quando do surgimento de novas oportunidades.

Art.15. A extinção do contrato de trabalho de colaborador será operada nos moldes do Regimento Interno deste Instituto, observada a legislação trabalhista em vigor, tendo em vista eventual descumprimento das cláusulas contratuais outrora estipuladas.

Art.16. O presente regulamento entrará em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho de Administração e será disponibilizado no sítio eletrônico da Organização Social.

Rio de Janeiro 24 de abril de 2019



Marcelo Vieira Dibo

Diretor Executivo

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL