

## **REGULAMENTO DE CONTRATAÇÃO DE PESSOAL**

### **CAPÍTULO I - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

**Art. 1º** – Este regulamento estabelece as regras de Recrutamento e Seleção para o preenchimento de vagas para pessoal administrativo e operacional, com recursos financeiros provenientes dos Contratos firmados para operacionalização da gerência e execução de atividades e serviços de saúde, com incidência nos Contratos de Gestão celebrados junto ao Estado de Goiás.

**Art. 2º** – O Recrutamento e a seleção, de que trata este regulamento, visa selecionar o melhor candidato para a função a ser preenchida.

### **CAPÍTULO II – DO PROCESSO DE SELEÇÃO**

#### **Título I – Das Competências**

**Art. 3º** - No âmbito dos processos de seleção de pessoal, compete:

I - aos Diretores da Organização Social, solicitar e/ou aprovar Requisição de Pessoal;

II - aos Gerentes e Coordenadores da unidade hospitalar estadual:

a) Realizar solicitação de Requisição de Pessoal;

b) Participar das etapas de avaliação comportamental e técnica;

c) Analisar os resultados apresentados pelos candidatos e definir o candidato mais adequado ao perfil solicitado.

III - à área Recursos Humanos da unidade hospitalar estadual;

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 Pessoal, executar o processo de registro e admissão;

V – ao Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho, realizar os Exames Médicos Admissionais e de Mudança de Função.

#### **Título II - Do Desenvolvimento do Recrutamento e Seleção**

##### **Seção I – Da Requisição de Pessoal**

**Art. 4º** – O procedimento de contratação de pessoal terá início mediante a solicitação Gerentes e Coordenadores da respectiva unidade hospitalar do estado de Goiás, interessados na contratação, dos serviços efetivamente necessários, que será operacionalizada por meio da Requisição de Pessoal.

**Parágrafo Primeiro** - O requisitante deverá preencher o formulário de Requisição de Pessoal conforme demanda do Serviço/Unidade, coletar aprovação da Diretoria da área.

**Parágrafo Segundo** - A Diretoria da área encaminha a Requisição de Pessoal que segue os fluxos estabelecidos entre a respectiva unidade hospitalar estadual e a Organização Social e retorna para a área de Recursos Humanos para os procedimentos de recrutamento e seleção.

**Parágrafo Terceiro** - As Requisições de Pessoal podem ser abertas nos seguintes casos:

I - Substituição de um colaborador;

II - Aumento de Quadro, desde que contemplado no orçamento ou aprovado pela Diretoria.

### **Seção II – Do Processo de Recrutamento e Seleção**

**Art. 5º** – O Recrutamento será divulgado por meio de publicação na imprensa oficial e nos sites da Organização Social ([www.gerir.org.br](http://www.gerir.org.br)) e da Secretaria de Estado da Saúde (<http://www.saude.go.gov.br>) com antecedência mínima de 03 dias e conterà as funções a serem preenchidas; os respectivos números de vagas; salário e vantagens; jornada de trabalho; os prazos; as condições para a participação dos candidatos e local para informações.

**Art. 6º** – O Processo de Seleção será norteado pelos seguintes critérios:

a) Experiência Profissional e Títulos Acadêmicos.

<b>Critério I</b>	<b>Pontuação por ano de experiência</b>	<b>Quantidade Máxima de Comprovações</b>	<b>Pontuação Máxima</b>
Tempo de exercício na atividade profissional, função/cargo a que concorre, sem sobreposição de tempo.	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>70</b>
<b>TOTAL MÁXIMO</b>		<b>70</b>	

<b>Critério II</b>	<b>Pontuação por Título</b>	<b>Quantidade Máxima de Comprovações</b>	<b>Pontuação Máxima</b>
Doutorados	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>15</b>
Mestrados	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>10</b>
Especializações	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
<b>TOTAL MÁXIMO</b>		<b>30</b>	

b) Provas objetivas de caráter classificatório visando apurar o conhecimento técnico específico, totalizando 100 pontos.

c) Entrevista com um representante do RH e do departamento requisitante, de caráter classificatório, totalizando 100 pontos.

I – Participarão das provas objetivas e das entrevistas os candidatos com as maiores pontuações obtidas na experiência profissional e títulos acadêmicos, garantida a convocação de, no mínimo, 3 (três) vezes o número de vagas ofertadas.

II – Não alcançando o número mínimo previsto no inciso anterior, o processo seletivo prosseguirá com o quantitativo de candidatos classificados.

III – A classificação se dará em ordem decrescente, através da nota final obtida pela média aritmética simples das alíneas a, b e c deste artigo  $[(a + b + c) / 3]$ .

IV - Os critérios de desempate serão:

- a) Candidato com Maior pontuação na experiência;
- b) Candidato com Maior pontuação nas titulações;
- c) Candidato com Maior pontuação na prova objetiva;
- d) Candidato com Maior pontuação na entrevista;
- e) Persistindo o empate será dada prioridade ao candidato com maior idade.

V - A critério da Direção da Unidade e do Instituto GERIR, poderão ser aplicados outros testes de caráter eliminatório, visando apurar o nível de conhecimento técnico específico, desde que previstos no instrumento de chamamento.

VI - Os candidatos aprovados deverão entregar os documentos de contratação exigidos pela Organização Social e passar por exame médico admissional.

**Parágrafo Único** - Somente serão considerados aptos para o exercício da função aquelas pessoas que cumprirem de forma satisfatória todas as etapas de seleção e que estejam de acordo com as condições propostas.

**Art. 7º** - As funções serão preenchidas preferencialmente sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), conforme carga horária previamente informada para cada função, podendo variar para os períodos diurno, noturno, misto, na forma de revezamento ou escala de serviço.

### **CAPÍTULO III – DA READMISSÃO DE ANTIGOS COLABORADORES**

**Art. 8º** - A admissão de antigos colaboradores somente poderá ocorrer após do decurso do prazo de 12 meses entre o desligamento e a readmissão, por meio de processo seletivo obedecidas as regras deste regulamento.

### **CAPÍTULO IV – DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

**Art. 9º** - Os casos omissos ou duvidosos na interpretação do presente Regulamento serão resolvidos pela Administração, com base nos princípios gerais de direito.

**Art. 10º** - É vedada a contratação de:

I – Cônjuge, companheiro ou parente, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o 3º (terceiro) grau, do Governador, Vice-Governador, de Secretários de Estado, de Presidentes de autarquias, fundações e empresas estatais, de Senadores e de Deputados Federais e Estaduais, Conselheiros do Tribunal de Contas do Estado e dos Municípios, todos do Estado



de Goiás, bem como de diretores, estatutários ou não, da Organização Social, para quaisquer serviços relativos ao Contrato de Gestão;

II – Estabelecimento de avença com pessoa jurídica ou instituições das quais façam parte os seus dirigentes ou associados.

**Art. 11º** - O presente Regulamento entrará em vigor a partir da data da sua publicação.

Goiânia-GO, 09 de novembro de 2016 (Aprovação do Conselho de Administração do GERIR).

**Publicado no DOEG**

**Goiânia, Quarta-feira, 08 de março de 2017, Nº 22.523.**