

## REGULAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

### CAPÍTULO I

#### FINALIDADE

**Art. 1º** - O presente regulamento de recursos humanos tem por finalidade apresentar os princípios básicos de gestão de pessoas que devem orientar a área de Recursos Humanos no desempenho de suas funções, aplicando-se exclusivamente a movimentação dos recursos financeiros provenientes do contrato firmado para gestão do CREDEQ – UNIDADE APARECIDA DE GOIÂNIA – PROF. JAMIL ISSY.

**§ 1º** - Tem por fim também definir as premissas para captação, seleção, contratação, treinamento e desenvolvimento de recursos humanos.

**§ 2º** - Para a finalidade do presente regulamento define-se como pessoal, os profissionais com vínculo empregatício direto, sob o regime da CLT, não terceirizados, para execução de atividade meio ou fim, dos serviços a serem executados exclusivamente pelo CREDEQ.

### CAPÍTULO II

#### DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

**Artigo 2º** - Competirá ao setor de Recursos Humanos a realização do processo de recrutamento e seleção, diretamente ou por meio de empresa especializada.

**Parágrafo único** - A abertura do processo de recrutamento e seleção se dará mediante solicitação da Diretoria Administrativa Financeira à Diretoria Geral e esta com autorização expressa do Superintendente Executivo.

## REGULAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

**Artigo 3º** - A contratação de pessoal se dará pelo critério de recrutamento e seleção, podendo ser externa, interna, por remanejamento e/ou promoção de pessoal.

### DO PROCESSO SELETIVO SIMPLIFICADO

**Art. 4º** - O Processo Seletivo Simplificado será divulgado por meio do sítio eletrônico do CREDEQ, assim como no site da Secretaria Estadual da Saúde e na imprensa oficial, e conterá o número de vagas previstas por cargo, os prazos e devido cronograma e as condições para a participação dos candidatos. O Processo Seletivo Simplificado compreende as seguintes etapas:

**I** – Prova Objetiva (Avaliação Técnica, visando apurar o nível de conhecimento técnico específico, quando necessário)

**II** - Avaliação curricular que tomará como base a formação escolar, cursos profissionalizantes, a experiência profissional e outros dados fornecidos pelos candidatos para avaliação de sua conformidade com os requisitos mínimos exigidos.

**III** – Entrevista (Dinâmicas individuais ou de grupo, que tem o objetivo de avaliar competências que são caracterizadas pelo conjunto de conhecimentos, habilidades, comportamentos e aptidões que possibilitam maior probabilidade de obtenção de sucesso na execução de determinadas atividades).

**IV** - Os candidatos selecionados na etapa final deverão aguardar o chamamento para entregar os documentos de contratação exigidos pelo CREDEQ e passar por exame médico admissional.

**§ 1º** - Atendidas as regras descritas no artigo 8º- C da Lei Estadual nº 15.503/05, a contratação de colaboradores para ocupar cargos de chefia, direção e assessoramento superior não se submetem às regras do presente Regulamento, sendo livremente escolhidos pelo Diretor Presidente, pelo Superintendente Executivo, sendo que este último depende da aprovação do presidente.

**§ 2º** - Fica vedado a contratação de cônjuge, companheiro ou parente, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o 3º (terceiro) grau, do Governador, Vice-

## REGULAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

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, assim como, o estabelecimento de avença com pessoas jurídicas ou instituições das quais façam parte os seus dirigentes ou associados.

### ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

**Art. 5º** - O processo de admissão/contratação será realizado mediante solicitação do RH do CREDEQ à diretoria administrativa/financeira e posteriormente conforme parágrafo único do art. 2º, obedecendo o interesse e a conveniência da instituição e as regras constantes do edital de seleção, quando for o caso.

**I** - Após finalização do processo seletivo, o RH deve solicitar que o candidato entregue os documentos necessários à contratação. Deverá informar o período de experiência, que será de 60 dias, prorrogável por mais 30 dias totalizando o período máximo de 90 dias;

**II** - No momento da entrega dos documentos o candidato será encaminhado para a realização dos exames admissionais, conforme a atividade a ser desempenhada. O médico que realiza os exames faz a análise e emite parecer final quanto às condições de saúde para a contratação.

**III** - Nenhum colaborador poderá começar a exercer suas atividades profissionais, antes de realizar todos os exames;

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

**V** - O primeiro dia de trabalho do novo colaborador deverá ocorrer em dias úteis;

## REGULAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

### DO RECRUTAMENTO INTERNO

**Artigo 7º** - Depois da anuência da Superintendência Executiva, a Diretoria Administrativa Financeira e Diretoria Geral poderão abrir o processo de recrutamento e seleção interna, objetivando oportunizar aos empregados do CREDEQ ascensão funcional, observando-se a legislação vigente.

§ 1º - O processo de recrutamento e seleção internos se dará obedecendo aos mesmos critérios utilizados para o processo de recrutamento e seleção externos.

§ 2º - No caso de recrutamento e seleção interna a divulgação se dará no âmbito da instituição através de avisos nos murais e intranet, independente da publicação na página oficial da Instituição na internet, que deverá indicar a expressão “seleção interna”.

**Artigo 8º** - O remanejamento de empregados é outra forma de preenchimento de cargos e se dará sempre mediante observação e avaliação de desempenho, por indicação da Diretoria Administrativa Financeira e Diretoria Geral, com autorização do Superintendente Executivo e com a aquiescência expressa do empregado remanejado.

**Artigo 9º** - A promoção de empregado é modalidade de preenchimento de cargos, e se dará em observância aos seguintes critérios;

1 - possuir, o empregado, a habilitação profissional exigida na descrição de cargos;

2 - solicitação de aumento de quadro de pessoal, quando for o caso, autorizada pela Diretoria Administrativa Financeira e Diretoria Geral;

## REGULAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

**3** – solicitação de reposição de pessoal, quando for o caso, autorizada pela Diretoria Administrativa financeira e Diretoria Geral;

**4** - identificação e indicação do empregado a ser promovido pelo responsável da área cujo cargo vago a ser preenchido esteja subordinado, ouvido o Supervisor de Recursos Humanos, mediante conhecimento e concordância da Diretoria Administrativa Financeira e Diretoria Geral;

**5** - estar o empregado contratado há no mínimo 3 (três) meses.

Parágrafo único – Para preenchimento do cargo previsto no caput, deverá ser publicada a vaga no site.

### CAPÍTULO III

#### DA COMPETÊNCIA DO RH:

**Art. 10** - Compete exclusivamente ao RH, orientar e acompanhar:

- processo seletivo simplificado;
  - processo seletivo público;
  - treinamento e desenvolvimento;
  - avaliação de desempenho;
- I. Encaminhar a diretoria administrativa a solicitação para o início do processo de recrutamento, devidamente justificado;
  - II. Complementar o termo de referência para seleção, base para o edital, quando for o caso;
  - III. Providenciar meios de anúncio elaborando edital, quando necessário, e/ou providenciando divulgação em outros meios (sites, consultoria externa, jornais

## REGULAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

- e/ou sistema de intermediação de mão de obra), conforme exigências contratuais e perfil da vaga;
- IV. Orientar e acompanhar recrutamento quando houver contratação de consultoria externa;
  - V. Aplicar teste psicológico específico, conforme perfil da vaga;
  - VI. Realizar estudo de remuneração junto a Diretoria da área solicitante, para cargos de liderança, considerando a última ou a atual remuneração e benefícios do candidato aprovado, comparando a remuneração e benefícios oferecidos;
  - VII. Informar ao candidato a modalidade de contratação em período de experiência de 90 dias.

**Artigo 11** – O candidato selecionado não terá garantida sua contratação consubstanciando-se tão somente em uma expectativa de contratação.

**Parágrafo único** – A contratação do candidato selecionado se dará mediante conveniência administrativo-financeira e operacional, após autorização da Diretoria Administrativa Financeira e Diretoria Geral, observados os dispositivos estatutários e previsão legal.

**Artigo 12º** - A administração deverá disponibilizar os meios necessários para a realização do recrutamento e seleção, em conformidade com o aprovado pela Diretoria Administrativa Financeira e Diretoria Geral.

## CAPITULO IV DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

## REGULAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

**Art. 13º** - Os casos omissos ou duvidosos na interpretação do presente Regulamento serão resolvidos pela Superintendência Executiva, validada pelo presidente, com base nos princípios gerais do direito.

**Art. 14º** - O presente Regulamento entrará em vigor a partir da data da sua publicação.

**APROVADO PELO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO EM REUNIÃO REALIZADA EM 29/08/2016.**