

POLÍTICA DE RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO DE PESSOAL, PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS E BENEFÍCIOS

CAPÍTULO I.

DA INTRODUÇÃO

Art. 1º. O presente regulamento tem por finalidade estabelecer normas e critérios para o recrutamento, seleção, contratação e avaliação de desempenho de profissionais, bem como fixação de diretrizes para o estabelecimento de normas para plano de cargos, salários e benefícios do Grupo de Apoio a Assistência à Saúde – IBGH, Organização Social de caráter beneficente de promoção social à saúde, sem fins lucrativos, pessoa jurídica de direito privado.

Art. 2º. Todas as normas aplicáveis ao recrutamento, seleção, contratação e avaliação de pessoal para integrarem junto à metodologia diferenciada e qualificada do IBGH, reger-se-ão pelos princípios básicos da moralidade, integralidade, probidade, impessoalidade, economicidade e eficiência, isonomia, publicidade, legalidade, razoabilidade e busca permanente de qualidade e competência de profissionais, bem como pela adequação aos objetivos da entidade.

Art. 3º. Todo o processo de recrutamento, seleção, contratação e avaliação de pessoal de que trata esta Política, deve estar devidamente documentado, a fim de facilitar o acompanhamento, o controle e a fiscalização das instâncias pertinentes.

Elaboração:	Aprovação Da Gestão:
Revisão:	Aprovação Superintendência Nacional:

**POLÍTICA DE RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO DE PESSOAL,
PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS E BENEFÍCIOS**

CAPÍTULO II.

DO PROCESSO SELETIVO

Parágrafo Único: Os candidatos interessados em participar de processos seletivos conduzidos pelo IBGH deverão observar os critérios e requisitos ora fixados nesta Política.

CAPÍTULO III.

DAS INSCRIÇÕES

Art. 4º. Os candidatos poderão inscrever-se:

Art. 5º. Encaminhando seu Curriculum Vitae através do e-mail específico a ser divulgado quando do recrutamento de pessoal;

Art. 6º. Entregando pessoalmente seu Curriculum Vitae no endereço a ser divulgado quando do recrutamento de pessoal, respeitando dias e horários estabelecidos.

CAPÍTULO IV.

DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO E SELEÇÃO DE PESSOAL

Art. 7º. O Processo de avaliação e seleção de pessoal será dividido nas seguintes etapas:

Elaboração:	Aprovação Da Gestão:
Revisão:	Aprovação Superintendência Nacional:

POLÍTICA DE RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO DE PESSOAL, PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS E BENEFÍCIOS

- I. **Etapa I** – Análise do Curriculum Vitae frente aos requisitos mínimos exigidos pela vaga e convocação destes para participação no processo de avaliação;
- II. **Etapa II** – A avaliação dos candidatos convocados na Etapa I será realizada, mediante pertinência técnica e juízo de conveniência do avaliador, conforme os procedimentos seguintes:
 - a) Aplicação de prova de conhecimentos específicos e situacionais.
 - b) Aplicação de prova de redação;
 - c) Avaliação psicológica: entrevistas, aplicação de testes psicológicos e dinâmicas de grupo;
- III. **Etapa III** – Os candidatos aprovados na Etapa II do processo seletivo serão convocados para entrevista final;
- IV. **Etapa IV** – Preencherão as vagas disponíveis os candidatos aprovados na entrevista final, a critério do IBGH;

Art. 8º. O candidato deve respeitar o prazo informado para apresentação da documentação requerida, sob pena de perder a vaga;

Art. 9º. A aprovação no processo seletivo não garante contratação compulsória, tampouco confere direito subjetivo a vaga, apenas qualifica o candidato ao perfil da vaga podendo, tal processo, servir para cadastro de candidatos potencialmente aptos.

Parágrafo Único: A critério do IBGH e consoante a especificidade dos cargos a serem selecionados, as etapas anteriores poderão ser ampliadas ou reduzidas, para melhor adequação ao processo seletivo desses profissionais.

Elaboração:	Aprovação Da Gestão:
Revisão:	Aprovação Superintendência Nacional:

POLÍTICA DE RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO DE PESSOAL, PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS E BENEFÍCIOS

CAPÍTULO V.

DAS COTAS PARA PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA

Art. 10º. Será assegurado aos portadores de deficiência o direito de participação no Recrutamento e Seleção, de acordo com as proporções estabelecidas no art. 93 da Lei 8.213/91.

CAPÍTULO VI.

DOS CARGOS, SALÁRIOS E BENEFÍCIOS

Parágrafo Único: A estrutura dos cargos, salários e benefícios deverá observar as diretrizes fixadas pelo Conselho Administrativo do IBGH, as normas técnicas aplicáveis e a legislação trabalhista vigente, de tal sorte a assegurar remunerações compatíveis com as atividades exercidas pelos profissionais, pela competitividade do mercado, pela localização geográfica em que inserida a organização hospitalar e por outras variáveis que impactarem as dimensões econômicas, administrativas e jurídicas, dentre outras.

CAPÍTULO VII.

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 11º. Os empregados serão admitidos sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), conforme carga horária previamente informada para cada cargo/função, podendo variar para os períodos diurno, noturno, misto, na forma de revezamento ou escala de serviço;

Elaboração:	Aprovação Da Gestão:
Revisão:	Aprovação Superintendência Nacional:

POLÍTICA DE RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO DE PESSOAL, PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS E BENEFÍCIOS

- Art. 12º.** A admissão de ex-colaboradores da Organização Social somente poderá ocorrer após do decurso do prazo de 6 (seis) meses entre o desligamento e a readmissão, devendo referido profissional ser submetido ao processo seletivo supra descrito.
- Art. 13º.** É permitida a contratação de empresa especializada em recrutamento e seleção de pessoal, sempre que a demanda do processo seletivo estiver acima da condição operacional própria do IBGH, seja pelo volume ou especificidade da(s) vaga(s) existente(s).
- Art. 14º.** A abertura e fechamento de vagas é uma decisão da diretoria da Organização Social, bem como a especificação do perfil de cada vaga.
- Art. 15º.** Os candidatos aprovados na entrevista final e que não forem contratados em razão do número de vagas disponíveis, ficarão cadastrados no Banco de Currículos por um período de até 12 (doze) meses e poderão ser aproveitados quando do surgimento de novas oportunidades.
- Art. 16º.** Terá seu contrato de trabalho extinto o empregado que, dentre outras hipóteses legais ou regulamentares, não cumprir a jornada de trabalho, carga horária semanal, não apresentar bom desempenho em suas atividades profissionais ou não cumprir as metas estabelecidas.

Elaboração:	Aprovação Da Gestão:
Revisão:	Aprovação Superintendência Nacional:

Data de Emissão:

Revisão n^o:

Data de Revisão:

**POLÍTICA DE RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO DE PESSOAL,
PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS E BENEFÍCIOS**

Art. 17º. Os casos omissos ou duvidosos na interpretação do presente Regulamento serão resolvidos pela Diretoria, com base nos princípios gerais de direito.

Art. 18º. Para fins da presente Política consideram Diretoria o profissional contratado para administrar a Organização Social do IBGH a ser formalmente nomeado.

Art. 19º. A presente Política entrará em vigor a partir da data da sua publicação e pode ser aditado ou retificado a exclusivo critério do IBGH.

Elaboração:

Aprovação Da Gestão:

Revisão:

Aprovação Superintendência Nacional: