

REGULAMENTO PARA SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

PREÂMBULO

O INSTITUTO PANAMERICANO DE GESTÃO – IPG firmou com o Estado do Pará, por meio da Secretaria de Saúde Pública – SESPA, o Contratos de Gestão nº 008/SESPA/2020, para gerenciamento e operacionalização do Hospital Regional do Tapajós.

Considerando a natureza do contrato, com vigência de 180 (cento e vinte) dias, o reconhecimento, por parte da Organização Mundial da Saúde, como pandemia o surto do Corona Vírus (COVID-19); os dispositivos da Lei Federal nº 13.979, de 06 de fevereiro de 2020; da Medida Provisória nº 926, de 20 de março de 2020; do Decreto Estadual nº 609, de 16 de março de 2020, do Decreto Estadual nº 619, de 23 de março de 2020; e das cláusulas contratuais, que exigem procedimentos céleres e flexibilizam algumas regras ordinariamente observadas nas contratações, foi aprovado o seguinte **REGULAMENTO PARA SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS** para ser aplicado durante a vigência do Contrato de Gestão nº 008/SESPA/2020.

CAPÍTULO I – DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º. Este regulamento dispõe sobre os procedimentos de seleção e contratação de recursos humanos em caráter emergencial para os quadros do Instituto Panamericano de Gestão – IPG, tem a função de definir, normatizar e padronizar os recursos humanos a serem contratados, visando atender o Contrato de Gestão firmado entre o IPG e o Parceiro Público, dispõe ainda, sobre as medidas excepcionais de modo a viabilizar o enfrentamento no âmbito do Estado do Pará, à pandemia do corona vírus (COVID-19).

Parágrafo único: Neste documento definem-se recursos humanos, os profissionais com vínculo empregatício direto (CLT), sem contrato de terceirização, para executar as atividades meio ou fim.

Art. 2º. Todos os processos de recrutamento, seleção, remanejamento e/ou promoção de recursos humanos são responsabilidades do Setor de Recursos Humanos, exceto os casos em que a Diretoria da Unidade Operacional do Pará, por ato interno, entender que seja necessariamente diferente.

Art. 3º. O Recrutamento e a seleção, de que trata este regulamento, visa selecionar o melhor candidato para a função a ser preenchida, de maneira simplificada.

CAPÍTULO II – DO PROCESSO DE SELEÇÃO

Seção I - Da Requisição de Pessoal

Art. 4º. No âmbito dos processos de seleção de pessoal, compete ao Diretor Geral da unidade solicitar e/ou aprovar Requisição de Pessoal.

Art. 5º. O procedimento de contratação de pessoal terá início mediante a solicitação dos Diretores Gerais de unidade, dirigido ao Diretor Administrativo do IPG, que será operacionalizada por meio

da Requisição de Pessoal.

§ 1º. O requisitante deverá preencher o formulário de Requisição de Pessoal conforme demanda, coletar aprovação pela Diretoria.

§ 2º. Após a aprovação da Diretoria, encaminha-se a Requisição de Pessoal que segue os fluxos para a área de Recursos Humanos para os procedimentos de recrutamento e seleção.

§ 3º. As Requisições de Pessoal podem ser abertas nos seguintes casos:

- I - Substituição de um colaborador;
- II - Aumento de Quadro, desde que contemplado no orçamento e aprovado pela Diretoria; III – Abertura de novos serviços.

Seção II - Do processo de Recrutamento

Art. 6º. A contratação de colaborador iniciará com a divulgação em meios a ser definido pelo IPG (digital, físico e/ou sonoro), com antecedência mínima de 2 (dois) dias e conterà as informações básicas dos cargos a serem preenchidos e o local onde poderá ser acessado o edital, que conterà:

- I - as funções a serem preenchidas;
- II - os respectivos números de vagas;
- III - salário e vantagens;
- IV - jornada de trabalho;
- V - as condições para a participação dos candidatos e local para demais informações.

Parágrafo Único. São declarados de confiança os cargos abaixo descritos e não necessitam ser submetido ao processo do caput:

- a) Diretoria;
- b) Gerência;
- c) Coordenação;
- d) Supervisão.

Art. 7º. Durante o período de recrutamento, os candidatos encaminharão seu currículo e documentos necessários através de canais estabelecidos pelo IPG.

Art. 8º. As etapas que compreendem o processo de seleção serão previamente estabelecidas no edital de seleção, que conterà as regras de classificação e seleção dos interessados e estabelecerá no mínimo:

- I. análise de currículo;
- II. avaliação de títulos e/ou experiência ou tempo de serviço em cargo ou função análoga, desempenhadas tanto no setor público quanto no privado.

§ 1º. Os critérios de seleção de currículo e avaliação de títulos e/ou experiência terão caráter classificatório.

§ 2º. O candidato que for aprovado será encaminhado para realização de exame médico e entregar os documentos necessários para a contratação.

Art. 9º. 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. 10. A avaliação de títulos e/ou experiência ou tempo de serviço em cargo ou função análoga, desempenhadas tanto no setor público quanto no privado obedecerá a critérios objetivo.

Art. 11. Poderá ser dispensado o processo de recrutamento para casos em que se utilizar banco de dados de cooperativas; instituições do Sistema S; fundações; e de agentes integradores.

Art. 12. Caso exista banco de dados ou cadastro de reserva de outros processos seletivos realizados pelo IPG no Estado do Pará, pode-se utilizar destes para as contratações, desde que os mesmos estejam validos e não haja mais candidatos

Seção III - Da Ascensão Funcional

Art. 13. A fim de disponibilizar oportunidade aos colaboradores e se a Diretoria Administrativa 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 comunicação externa.

§ 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 ou e-mail.

Seção IV - Do Remanejamento de Colaboradores

Art. 14. Outra forma de preenchimento de cargos é o remanejamento de colaboradores, e acontecerá apenas mediante observação e avaliação de desempenho, autorizado pela Diretoria da Unidade, 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, desde que dentro da mesma carreira funcional ou compatível com a qual foi contratado.

Seção V - Da Promoção

Art. 15. 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. Reposição de pessoal autorizada pela Diretoria da unidade ou pela Diretoria Administrativa do IPG;
- III. Solicitação, a partir da identificação e indicação do colaborador a ser promovido, feita pelo responsável da área ao qual o promovido será subordinado, ouvido o Setor de Recursos Humanos e a partir do conhecimento e concordância da Diretoria Administrativa do IPG;
- IV. Ser colaborador contratado, no mínimo, há 3 meses;
- V. Desde que dentro da mesma carreira funcional ou compatível com a qual foi contratado.

Parágrafo Único. Caso haja mais de um candidato a vaga de promoção tratada neste artigo, deverá ser efetuado um processo seletivo interno com os interessados, nos termos do artigo 13 deste regulamento.

Seção VI - Da admissão de Ex-colaborador

Art. 16. A admissão de antigos colaboradores somente poderá ocorrer após o decurso do prazo de 6 meses entre o desligamento e a readmissão, por meio de processo eletivo, obedecidas as regras deste Regulamento e não podendo o ex-colaborador ter sido demitido por justa causa.

CAPÍTULO III – DO BANCO DE DADOS

Art. 17. O Setor de Recursos Humanos poderá, independentemente de processo de recrutamento, manter banco de dados com cadastro de profissionais para as áreas meio e fim do hospital, cujos currículos cheguem por apresentação espontânea de potenciais candidatos ou através de currículos cadastrados em anteriores processos de recrutamento, a fim de ampliar a divulgação de futuros processos seletivos.

Parágrafo único. O Setor de Recursos Humanos poderá recorrer ao banco de dados 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.

CAPÍTULO IV – CADASTRO DE RESERVA

Art. 18. O IPG poderá manter cadastro de reserva com os candidatos aprovados e não contratados ao final do processo seletivo de que trata este regulamento, em razão do número de vagas disponíveis, por um período de até 12 meses, prorrogável por igual período, para o aproveitamento quando do surgimento de novas oportunidades.

CAPÍTULO V – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 19 - Não é garantida ao candidato selecionado a contratação, não gerando o processo qualquer vínculo entre o candidato e o IPG, nem direito subjetivo ou expectativa de direito à 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. 20. Os meios e materiais necessários para o recrutamento e a seleção deverão ser disponibilizados pela administração e aprovados pela Diretoria Administrativa do IPG.

Art. 21. É vedada a contratação, nos ajustes onerosos ou não, celebrados pelo IPG com terceiros:

- I. de pessoas físicas que se relacionem com dirigentes que detenham poder decisório, bem como de cônjuge, companheiro ou parente, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o 3º (terceiro) grau, do Chefe do Poder Executivo e seu substituto legal, de membros do primeiro escalão, de Presidentes de autarquias, fundações e empresas estatais, todos do ente da federação que firmar contrato de gestão com o IPG, bem como de diretores, estatutários ou não, do IPG, para quaisquer serviços relativos ao contrato de gestão;
- II. o estabelecimento de avença com pessoas jurídicas ou instituições dasquais façam parte os seus dirigentes ou associados.

Parágrafo único. O disposto no inciso I deste artigo não se aplica quando o interessado houver se submetido ao prévio processo seletivo, nos termos deste regulamento.

Art. 22. Os casos omissos ou duvidosos na interpretação do presente Regulamento serão resolvidos pelo Presidência do IPG, com base nos princípios gerais do direito.

Art. 23. As publicações decorrentes da aplicação desse Regulamento serão publicadas exclusivamente no seguinte sítio eletrônico <http://hrpdotapajos.org.br/>

Art. 24 - O presente Regulamento entrará em vigor a partir da data da sua publicação.

Itaituba (PA), 21 de maio de 2020.