

## 1. OBJETIVO

**Art. 1º** Este regulamento tem por finalidade estabelecer diretrizes que serão adotadas pelo Instituto Brasileiro de Gestão Compartilhada, para o Recrutamento e Seleção de Pessoal, como caracterizar e definir procedimento padrão, identificando e conceituando os recursos a serem utilizados nesse processo.

## 2. PUBLICO ALVO

**Art. 2º** O presente regulamento aplica-se a todos que desejam manter vínculo de trabalho e a todos empregados e colaboradores do Instituto Brasileiro de Gestão Compartilhada.

## 3. DEFINIÇÃO

### CAPÍTULO I

**Art. 3º.** Para melhor compreensão, os termos utilizados neste regulamento são entendidos da seguinte forma:

**I Recrutamento:** toda atividade desenvolvida com o intuito de atrair candidatos interessados ao preenchimento de cargo, a partir de uma vaga com perfil e necessidade previamente definidos;

**II Triagem:** análise comparativa entre as informações registradas pelo candidato e os requisitos discriminados em edital;

**III Seleção:** toda atividade desenvolvida para a escolha, dentre os candidatos triados, do profissional que melhor atende aos requisitos da vaga de trabalho oferecida;

**IV Pessoal:** todos os profissionais que desempenham atividade vinculada aos objetivos da Instituição, com vínculo empregatício direto, não terceirizado;

**V Cargo:** composição de todas as atividades desempenhadas pelo profissional empregado que podem ser englobadas em um todo unificado e que figura em certa posição formal do organograma do IBGC;

**VI Função:** conjunto de tarefas ou de atribuições, sistemáticas e reiteradas;

**VII Remanejamento:** movimentação de pessoal entre setores ou entre unidades, no mesmo cargo;

**VIII Promoção:** alteração de cargo ou função, em linha ascendente, de profissional já empregado da Instituição;

**IX Recrutamento externo:** conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos externos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização;

**X Recrutamento misto:** conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos internos e externos, potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização;

**XI Recrutamento Interno:** conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos internos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização.

## 4. REGRAS GERAIS

### CAPÍTULO II – DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

<b>Elaborado por:</b> Tauana Miranda	<b>Verificado por:</b> Isabella Barcelos	<b>Aprovado por:</b> Ludmylla Bastos
---	---	---

**Art. 4º.** O presente regulamento aplica-se as seleções e contratações de recursos humanos destinadas ao atendimento das necessidades institucionais e operacionais, destinadas ao atendimento das necessidades institucionais e operacionais do Instituto Brasileiro de Gestão Compartilhada – IBGC.

**Parágrafo Primeiro.** Aplica-se o presente regulamento ao preenchimento de vagas para pessoal administrativo e operacional, com recursos provenientes dos contratos firmados para a gestão, operacionalização e para a execução de atividades em aparelhos públicos sob tutela do IBGC em decorrência da pactuação de parcerias com o Poder Público, salvo quando o próprio instrumento de parceria ou norma de regência estipular regramento diverso.

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

**Art. 5º.** Todos os processos de recrutamento, seleção, remanejamento e/ou promoção de pessoal são responsabilidades do Setor de Recursos Humanos, que observará os princípios da impessoalidade, da moralidade, da boa-fé, da probidade, da economicidade, da eficiência, da isonomia, da publicidade e do julgamento objetivo.

**Art. 6º.** O Recrutamento e a seleção, de que trata este regulamento, visa selecionar o melhor candidato para a função a ser preenchida, de maneira simplificada.

**Parágrafo Único.** Por se tratar de uma entidade privada, ainda que sem fins lucrativos e vocacionada ao atendimento público, os processos de recrutamento e seleção promovidos pelo IBGC não se regem analógica ou supletivamente pelas normas federais, estaduais ou municipais de contratação de servidores públicos.

### **CAPÍTULO III – DA POLITICA DE REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS**

#### Seção I - Salário

**Art. 7º.** O Instituto deve adotar os pisos salariais estabelecidos pelos acordos e convenções coletivas de trabalho de cada região para todas as categorias profissionais regulamentadas, integrantes da sua estrutura de cargos e funções.

**Art. 8º.** Para as categorias profissionais não regulamentadas, a política salarial será baseada nos valores praticados para as categoriais profissionais tomadas como referência.

**Parágrafo Único:** Em virtude da preponderância quantitativa nas unidades de serviços de saúde, as categorias profissionais tomadas como referência são enfermeiro e técnico de enfermagem, respectivamente, a todas as categorias profissionais não regulamentadas de nível de escolaridade superior e médio.

**Art. 9º.** Em caráter excepcional, poderá ser permitida a contratação de empregados com valor salarial superior ao estabelecido, mediante justificativa apresentada pela diretoria da unidade de saúde e Diretoria Regional que, após análise e parecer da área de Recursos Humanos, encaminhará à Diretoria Geral para validação.

**Parágrafo único.** Para fins de atendimento ao disposto no *caput* deste artigo deverão ser consideradas as seguintes condições:

**I. Nível de Qualificação:** Que seja comprovado um nível de conhecimento e maturidade profissional equivalente ao exigido pelos requisitos de acesso, atendendo plenamente as especificações do cargo, de acordo com o Manual de Descrição dos Cargos da unidade de saúde / Instituto.

<b>Elaborado por:</b>	<b>Verificado por:</b>	<b>Aprovado por:</b>
Tauana Miranda	Isabella Barcelos	Ludmylla Bastos

**II. Equiparações Internas:** Que o novo empregado não tenha o seu salário superior a outros ocupantes do mesmo cargo, já contratados, e que preencham, em iguais condições, os requisitos da posição.

**III. Dificuldades de Contratação:** Que fique comprovada a escassez de recursos no mercado local para o cargo objeto da contratação.

**Art. 10º.** O salário a ser praticado nas unidades poderá ainda ser determinado de acordo com os valores de mercado da região de inserção, ratificados por meio de pesquisa salarial de mercado, que contemple ao menos 05 (cinco) instituições congêneres.

#### **Seção II – Cargos de Gestão**

**Art. 11º.** Em decorrência do organograma e do nível de complexidade operacional de cada Contrato de Gestão, poderão ser estabelecidos os cargos de Supervisão, Coordenação, Gerência e/ou Diretoria para as diversas categorias profissionais existentes nas unidades.

**Parágrafo único.** O patamar salarial estabelecido levará em consideração a negociação efetuada entre a alta administração do Instituto e o profissional, sempre tendo como base a realidade salarial de mercado e valores praticados internamente para os cargos de gestão das diversas categorias profissionais;

#### **Seção III – Benefícios e Gratificações**

**Art. 12º.** Os benefícios e gratificações concedidos pelo Instituto deverão ter como base as concessões oriundas dos acordos e convenções coletivas de trabalho de cada categoria profissional, bem como nas determinações da legislação trabalhista a esse respeito.

**Art. 13º.** Devido ao nível de complexidade no recrutamento de profissionais para cargos de gestão, e para garantir maior atratividade à vaga, o IBGC poderá conceder os seguintes benefícios a profissionais que necessitem mudar de domicílio.

#### **I. Reembolso das Despesas de Mudança / Ajuda de Custo para Instalação:**

**a)** O profissional terá direito ao recebimento de uma Ajuda de Custo para Instalação, para auxílio com as despesas da mudança.

**b)** A ajuda de custo será limitada a 50% (cinquenta por cento) do salário base do profissional, e poderá atingir até o valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) para os cargos de gestão, até o nível de gerência, e de até R\$ 10.000,00 (dez mil reais) para os cargos de diretoria.

#### **II. Hospedagem (período de instalação):**

**a)** O profissional terá direito a hospedagem, em hotel reservado pelo próprio Instituto, por até 15 (quinze) dias, para sua instalação no local de destino.

**b)** A hospedagem em hotel é aplicável ao profissional, seu (sua) cônjuge e mais 1 (um) dependente.

#### **III. Passagens aéreas (apenas para mudança de Estado):**

**a)** O profissional, seu (sua) cônjuge e mais 1 (um) dependente terão direito a 3 (três) passagens aéreas durante o período de transição, sendo:

**I.** 1 (uma) passagem de ida para hospedagem no hotel na cidade de destino;

**II.** 1 (uma) passagem de retorno para o local de origem, a fim de providenciar a mudança;

**III.1** (uma) passagem de ida para instalar-se no local de destino.

<b>Elaborado por:</b> Tauana Miranda	<b>Verificado por:</b> Isabella Barcelos	<b>Aprovado por:</b> Ludmylla Bastos
---	---	---

b) A emissão das passagens aéreas é de responsabilidade do IBGC, sendo sua solicitação realizada através de formulário próprio, autorizada pelo Gestor responsável pela contratação do profissional;

c) As passagens aéreas são intransferíveis.

**Art. 14º.** Poderá o IBGC instituir gratificação a seus empregados, mediante programa de incentivo à participação na gestão, em busca por boas práticas, pelo aperfeiçoamento dos processos, por maior eficiência e pela eficácia dos serviços executados na unidade de saúde.

**Parágrafo Único:** O Programa será regido por regulamento próprio, e, o total das gratificações dele decorrentes, será limitado a R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

#### **CAPÍTULO IV – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

**Art. 15º.** Não é garantida ao candidato selecionado a contratação, não gerando o processo qualquer vínculo entre o candidato e o IBGC, nem direito subjetivo ou expectativa de direito à contratação.

**Parágrafo único.** A contratação do candidato selecionado deverá passar pela conveniência administrativa, financeira e operacional, respeitando-se as leis que regem a contratação.

**Art. 16º.** Os meios e materiais necessários para o recrutamento e a seleção deverão ser disponibilizados pela administração e aprovados pela Diretoria Geral do IBGC.

**Art. 17º.** É vedada a contratação, nos ajustes onerosos ou não, celebrados pelo IBGC com terceiros: 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, de Senadores e de Deputados federais e estaduais, Conselheiros do Tribunal de Contas do Estado e dos Municípios, todos do ente da federação que firmar contrato de gestão com o IBGC, bem como de diretores, estatutários ou não, do IBGC, para quaisquer serviços relativos ao contrato de gestão; cônjuge, companheiro ou parente, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o 3º (terceiro) grau do superior hierárquico das vagas ofertadas nos editais ; o estabelecimento de avença com pessoas jurídicas ou instituições das quais façam parte os seus dirigentes ou associados.

**Art. 18º.** Os casos omissos ou duvidosos na interpretação do presente Regulamento serão resolvidos pela Diretoria do IBGC, com base nos princípios gerais do direito.

**Art. 19º.** As publicações decorrentes da aplicação desse Regulamento serão publicadas exclusivamente no seguinte sítio eletrônico: [www.ibgcbrasil.org.br](http://www.ibgcbrasil.org.br)

**Art. 20º.** O presente Regulamento entrará em vigor a partir da data da sua publicação.

### **5. PROCEDIMENTO**

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

##### **Seção I – Do Formulário de Alteração de Folha**

**Art. 21º.** O procedimento de contratação de pessoal terá início mediante a solicitação do Diretor Geral da unidade.

<b>Elaborado por:</b> Tauana Miranda	<b>Verificado por:</b> Isabella Barcelos	<b>Aprovado por:</b> Ludmylla Bastos
---	---	---

§1º. A solicitação deverá ser dirigida à Diretoria Geral do IBGC, por meio do Formulário de Alteração de Folha – AF;

**Art. 22º.** Após aprovação da Diretoria Geral do IBGC, a Gerência de Pessoas será a responsável em orientar os procedimentos para contratação de pessoal das Unidades, que será operacionalizada conforme o formulário aprovado, obedecidas as fases de Recrutamento e Seleção.

**Parágrafo único.** A seleção de pessoal se dará pelo critério de recrutamento e seleção, podendo ser interna, externa ou mista;

**Art. 23º.** Os formulários de alteração de folha podem ser abertos nos seguintes casos:

- I. Substituição de um colaborador;
- II. Aumento de Quadro, desde que haja disponibilidade orçamentária;
- III. Promoção de um colaborador;
- IV. Abertura de novos serviços.

### **Seção II - Do processo de Recrutamento**

**Art. 24º.** A contratação de colaborador iniciará com a divulgação da vaga, em meio a ser definido pelo IBGC (digital, físico e/ou sonoro), que permanecerá ativa por 5 (cinco) dias úteis, contendo:

- I. As funções a serem preenchidas, contendo requisitos para investidura no cargo;
- II. Local em que o edital poderá ser acessado;
- III. A quantidade e/ou tipo de vagas: Cadastro Reserva ou Efetivo;
- IV. O salário e as vantagens oferecidas;
- V. A jornada de trabalho;
- VI. O período de inscrição;
- VII. O local para obtenção de Informações adicionais.

**Art. 25º.** 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 – realizada com o objetivo de conhecer previamente o candidato, verificando sua formação profissional e sua experiência para a função pretendida;

II. Avaliação de títulos e/ou experiência em cargo ou função análoga – verificação de atividades desenvolvidas tanto no setor público quanto no setor privado;

III. Entrevista comportamental a ser realizada pela área de recursos humanos – com o objetivo de avaliar as competências comportamentais do candidato, essenciais para o pleno desenvolvimento das atribuições do cargo. As competências comportamentais são inerentes às características pessoais alinhadas com as exigências do cargo e o perfil da instituição;

IV. Entrevista técnica a ser realizada pelo gestor imediato ou alguém por ele designado, com a capacidade técnica necessária para a avaliação – de avaliar as competências técnicas do candidato, são avaliados os conhecimentos, experiências e habilidades técnicas e práticas inerentes ao exercício da função;

V. Estar apto para o exercício do cargo, mediante apresentação de Atestado de Saúde Ocupacional – ASO, expedido pelo médico do trabalho indicado pelo IBGC.

**Parágrafo único.** Todas as etapas têm caráter eliminatório.

<b>Elaborado por:</b>	<b>Verificado por:</b>	<b>Aprovado por:</b>
Tauana Miranda	Isabella Barcelos	Ludmylla Bastos



**Art. 26º.** Durante o período de recrutamento, os candidatos interessados em participar do processo seletivo deverão encaminhar seu currículo e documentos por meio dos canais previstos no Edital.

**Art. 27º.** O candidato que for aprovado deverá entregar os documentos necessários para a contratação conforme *checklist* de documentação de admissão disponibilizado pelo departamento de recursos humanos do IBGC. A não entrega em tempo hábil da documentação completa, resultará em eliminação do candidato e convocação do próximo melhor classificado.

**Art. 28º.** O IBGC manterá, para fins de divulgação das vagas e inscrição em seus processos seletivos, um site na internet [www.ibgcbrasil.org.br](http://www.ibgcbrasil.org.br), link “trabalhe conosco”.

**Art. 29º.** O site do IBGC será o canal oficial de comunicação com os candidatos para todas as etapas do processo seletivo (a exceção do recrutamento interno), constando de informações gerais, comunicação de data, horário e local da realização de cada etapa do processo, suas eventuais alterações, bem como da divulgação dos resultados e convocação para cada uma das etapas, sendo de inteira responsabilidade do candidato o acompanhamento dos atos publicados.

**Art. 30º.** Eventual cadastro de reserva formado a partir dos processos seletivos já concluídos pelo IBGC não garante aos candidatos nele constantes o direito de contratação, mas poderão ser utilizados em contratações futuras, desde que não transcorrido o período de 1 (um) ano a contar da formação do cadastro.

**Parágrafo único.** A opção por convocar os candidatos constantes no cadastro de reserva ou dar início a novo processo seletivo cabe ao departamento de recursos humanos do IBGC, que levará em consideração a economicidade, a eficiência e a oferta de profissionais com melhor qualificação no mercado.

### **Seção III – Do processo de contratação de PCD**

**Art. 31º.** Tem por objetivo promover a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, atendendo assim as determinações legais.

**Parágrafo único.** O médico do trabalho do setor de Medicina Ocupacional procederá com as avaliações visando o enquadramento do candidato à condição de PCD, bem como correlacionar a função e o posto de trabalho com as suas condições.

### **Seção VI – Do processo de contratação de autônomo**

**Art. 32º.** Fica autorizada a contratação de autônomos pelo IBGC, desde que para suprir necessidade de situações específicas e esporádicas, não podendo a citada contratação perdurar por mais de 03 (três) meses.

### **Seção VII – Do processo de contratação de jovem aprendiz**

**Art. 33º.** Tem por objetivo desenvolver profissionalmente o jovem com a finalidade de aumentar as suas oportunidades de entrada e permanência no mercado de trabalho, além de atender as determinações legais.

**Parágrafo Único:** Os jovens aprendizes serão assistidos pelo Recursos Humanos do IBGC e pela Instituição formadora, sendo que essa desenvolverá um programa específico de capacitação ao longo do período de permanência deles no Instituto, visando um melhor rendimento interno.

### **Seção VIII – Do processo de contratação de estagiário**

**Art. 34º.** Tem por objetivo capacitar estudantes de cursos de graduação, expandindo o conhecimento teórico-prático e desenvolvendo competências comportamentais para atender as demandas futuras do Instituto.

<b>Elaborado por:</b> Tauana Miranda	<b>Verificado por:</b> Isabella Barcelos	<b>Aprovado por:</b> Ludmylla Bastos
---	---	---

§1º. A contratação de estagiários possui duração máxima de dois anos e será efetuada de acordo com a Lei Nº 11.788/2008.

§2º. O curso deve estar em consonância com as atividades que o estagiário irá desenvolver, objetivando o seu desenvolvimento e estímulo ao aprendizado.

#### Seção IX – Dos recursos

**Art. 35º.** Recurso é uma forma de contestação administrativa em relação ao edital. Pode ser aberto por todos aqueles que participam de alguma fase do processo seletivo simplificado em caso de discordância com o resultado.

§1º. O prazo se inicia e se encerra no 1º (primeiro) dia útil posterior a divulgação do resultado preliminar de cada etapa;

§2º. O recurso deverá ser interposto somente pelo site do IBGC, por meio de formulário específico;

§3º. O formulário de recurso deverá ser preenchido e entregue dentro do prazo estabelecido no §1º, constando a justificativa do pedido em que se apresenta, sendo liminarmente indeferidos os que não forem claros, consistentes e objetivos;

§4º. A decisão do recurso será dada a conhecer exclusivamente ao candidato interessado, no prazo de 02 (dias) úteis posterior ao seu protocolo;

§5º. Em hipótese alguma serão aceitos recursos apresentados por meio diverso do especificado no §2º;

§6º. O candidato recorrente receberá o resultado do seu recurso, exclusivamente, pelo e-mail que consta no formulário preenchido da interposição;

§7º. Em caso de deferimento do recurso será feita a retificação do resultado e o candidato deverá se submeter às etapas seguintes do Processo Seletivo.

#### Seção X – Processo de seleção emergencial

**Art. 36º.** Poderá o IBGC contratar, emergencialmente, sem a necessidade de processo seletivo regular, empregados, para qualquer cargo, desde que tenha promovido processo seletivo para o cargo em questão, e o mesmo tenha sido deserto, ou que não tenha candidatos inscritos que se apresentem com as habilitações técnicas necessárias para o exercício da função.

§1º A realização de processo seletivo prévio prevista no *caput* deste artigo é excepcionada nos casos em que a ausência de reposição do empregado possa causar prejuízo à unidade ou a terceiros ou que exponham risco a vida, a saúde ou a integridade física de uma ou mais pessoas.

§2º A contratação emergencial deve ter o caráter temporário de 90 dias ou até que se obtenha êxito na realização de novo processo seletivo. Neste período deverá ser realizado processo seletivo para a captação de profissionais da categoria e perfil necessários, sem prejuízo à atividade assistencial das unidades hospitalares, extinguindo-se então a contratação emergencial.

#### Seção XI - Da Ascensão Funcional

**Art. 37º** A fim de disponibilizar oportunidade aos colaboradores, caso a Diretoria Geral do IBGC assim decidir, o processo de recrutamento e seleção dar-se-á internamente, promovendo a ascensão funcional.

**Parágrafo único.** O resultado do processo de recrutamento e seleção interno será divulgado na unidade, por meio de comunicação direta ao empregado, aviso em murais, informação aos responsáveis das áreas envolvidas ou por e-mail, sendo dispensada a publicação no site do Instituto.

#### Seção XII - Do Remanejamento de Colaboradores

Elaborado por:	Verificado por:	Aprovado por:
Tauana Miranda	Isabella Barcelos	Ludmylla Bastos

**Art. 38º.** Outra forma de preenchimento de cargos é por meio do remanejamento, que acontecerá observando os seguintes critérios:

- I. Avaliação de desempenho positiva do empregado;
- II. Autorização da Diretoria Geral do IBGC;
- III. Concordância do colaborador remanejado, do Diretor Geral da Unidade e dos responsáveis pelas áreas envolvidas.

**Parágrafo único.** O remanejamento será possível desde que não cause prejuízos e/ou transtornos para as áreas envolvidas, nem para o colaborador remanejado, desde que dentro da mesma carreira funcional ou compatível com a qual foi contratado.

### **Seção XIII - Da Promoção**

**Art. 39º.** A promoção de colaborador ocorrerá para o preenchimento de cargos, observados os seguintes critérios:

- I. O colaborador possuir habilitação profissional exigida para o cargo a ser preenchido;
- II. Aprovação do formulário de alteração de folha pela Diretoria da unidade, quando esse for oriundo de unidade gerenciadas pelo IBGC, ou pela Diretoria Geral do IBGC nos demais casos;
- III. Abertura de processo seletivo interno pela Diretoria da unidade e/ou pela Diretoria Geral IBGC;
- IV. Assinatura do formulário de autorização de participação em processo seletivo interno assinado pelo gestor da área do colaborador que está se inscrevendo;
- V. Aprovação da área de recursos humanos nas fases pertinentes a conferência do formulário de autorização assinado, triagem curricular e entrevista comportamental;
- VI. Aprovação do gestor da área requisitante na fase de entrevista técnica;
- VII. Ser o colaborador contratado, no mínimo, há 90 dias.

### **Seção XVI - Da admissão de Ex-empregado**

**Art. 40º.** A admissão de antigos colaboradores somente poderá ocorrer após o decurso do prazo de 3 (três) meses entre o desligamento e a readmissão, por meio de processo seletivo, obedecidas as regras deste Regulamento e não podendo o ex-colaborador ter sido demitido por justa causa.

**Parágrafo Único.** Será avaliado o histórico funcional e comportamental como requisito para aprovação.

## **CAPÍTULO VI – DO BANCO DE DADOS**

**Art. 41º.** 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 das áreas de atuação do IBGC, alimentado por currículos que forem enviados de forma 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 VII – CADASTRO DE RESERVA**

**Art. 42º.** O IBGC poderá manter cadastro de reserva com os candidatos aprovados e não contratados ao final do processo seletivo de que trata este regulamento, em razão

<b>Elaborado por:</b>	<b>Verificado por:</b>	<b>Aprovado por:</b>
Tauana Miranda	Isabella Barcelos	Ludmylla Bastos



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.

## 6. HISTÓRICO DE REVISÃO

<b>Versão</b>	<b>Data aprovação</b>	<b>Autor/Função</b>	<b>Alterações</b>
00	05/10/2022	Tauana Miranda Cruz Gerente de Gestão de Pessoas	Elaboração do Documento

<b>Elaborado por:</b>	<b>Verificado por:</b>	<b>Aprovado por:</b>
Tauana Miranda	Isabella Barcelos	Ludmylla Bastos

Controladoria  
Geral do  
Estado



ESTADO DE GOIÁS  
CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO  
GERÊNCIA DE INSPEÇÃO PREVENTIVA E DE FISCALIZAÇÃO

Referência: Processo nº 202200010060572

Interessado: INSTITUTO BRASILEIRO DE GESTÃO COMPARTILHADA - IBGC

**Assunto: Aprovação do Regulamento de Seleção e Contratação de Recursos Humanos do IBGC.**

DESPACHO Nº SGI 0033/2023/CGE/GEIPF-15103

1 A Controladoria-Geral do Estado - CGE, em atenção ao estabelecido na [Lei Estadual nº 15.503/2005](#) e em atendimento à [Instrução Normativa nº 37/2016-CGE/GAB](#), recebeu, por meio do Ofício nº 322/2022 - DG - IBGC (SEI [000034791633](#)) encaminhado pelo Instituto Brasileiro de Gestão Compartilhada - IBGC, no âmbito do Hospital Estadual De Jaraguá Dr. Sandino Amorim (HEJA), da Policlínica Regional - Unidade Goiás, da Policlínica Regional - Unidade São Luís De Montes Belos, do Hospital Estadual de São Luís de Montes Belos Dr. Geraldo Landó (HESLMB) e do Hospital Estadual de Itumbiara São Marcos (HEI) o seu **“Regulamento de Seleção e Contratação de Recursos Humanos”**, para análise e aprovação das alterações propostas.

2 Para tanto, a análise a seguir norteia-se nos **“princípios da impessoalidade, da moralidade, da boa-fé, da probidade, da economicidade, da eficiência, da isonomia, da publicidade e do julgamento objetivo”**, conforme delimitado no art. 17 da Lei nº 15.503/2005.

3 O referido regulamento já foi objeto de análise por esta Gerência de Inspeção Preventiva e de Fiscalização, conforme Despacho nº 0542/2022 CGE/GEIP (sei 000035603177), no qual foram solicitadas adequações.

4 Passa-se a análise das adequações do “Regulamento de Seleção e Contratação de Recursos Humanos” ora apresentadas pelo Instituto IBGC (sei 000036770383). A análise expõe-se por "Sugestão" emitida no Despacho nº SGI 0542/2022 (sei 000035603177):

**4.1 Sugestão:** Adequação do Art. 17, ao estabelecido nos Contratos de Gestão vigentes.

A nova redação apresentada pelo Instituto IBGC está de acordo com as normas vigentes e atende ao sugerido:

Art. 17º. É vedada a contratação, nos ajustes onerosos ou não, celebrados pelo IBGC com terceiros: 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, de Senadores e de Deputados federais e estaduais, Conselheiros do Tribunal de Contas do Estado e dos Municípios, todos do ente da federação que firmar contrato de gestão com o IBGC, bem como de diretores, estatutários ou não, do IBGC, para quaisquer serviços relativos ao contrato de gestão; cônjuge, companheiro ou parente, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o 3º (terceiro) grau do superior hierárquico das vagas ofertadas nos editais ; o estabelecimento de avença com pessoas jurídicas ou instituições das quais façam parte os seus dirigentes ou associados.

**4.2 Sugestão:** Ampliação do prazo mínimo de publicação dos editais de seleção, com sugestão de 5 (cinco) dias úteis.

A nova redação apresentada pelo Instituto IBGC está de acordo com o sugerido:

Art. 24 . Art. 24º. A contratação de colaborador iniciará com a divulgação da vaga, em meio a ser definido pelo IBGC (digital, físico e/ou sonoro), que permanecerá ativa por 5 (cinco) dias úteis, contendo:

(...)

5 A aprovação do regulamento, com os devidos ajustes, pelo Conselho de Administração da organização social deu-se na Reunião Extraordinária realizada em 03 de janeiro de 2023 (sei 000036770383, pág. 5).

6 Sendo assim, esta equipe técnica não vê óbice na aprovação do Regulamento do Setor de Recursos Humanos dos procedimentos de recrutamento, seleção e contratação de pessoal do Instituto Instituto Brasileiro de Gestão Compartilhada - IBGC ora analisado.

7 No entanto, convém ressaltar:

- A competência para elaboração do regulamento é da própria Organização Social, como já decidido na Ação Direta de Inconstitucionalidade ADI 1923/2015 do Supremo Tribunal Federal, cabendo a esta CGE a sua aprovação.
- Independentemente de constar de forma expressa no regulamento em vigor, as contratações realizadas pela organização social devem observar os princípios da impessoalidade, da moralidade, da boa-fé, da probidade, da economicidade, da eficiência, da isonomia, da publicidade e do julgamento objetivo, bem como posteriores considerações, que poderão ser elencadas em procedimentos de fiscalização, conforme competência deste Órgão.
- As contratações realizadas em desconformidade ao citado Regulamento e/ou à legislação vigente deverão ser registradas pela Secretaria de Estado de Saúde, na prestação de contas da referida Organização Social, sob pena de responsabilidade solidária.

8 A presente análise técnica não tem a pretensão de exaurir o assunto.

9 À apreciação superior.

GOIANIA, 13 de fevereiro de 2023.



Documento assinado eletronicamente por **CRISTIANE CRUVINEL MACHADO, Gerente em Substituição**, em 13/02/2023, às 13:48, conforme art. 2º, § 2º, III, "b", da Lei 17.039/2010 e art. 3ºB, I, do Decreto nº 8.808/2016.



Documento assinado eletronicamente por **CLAUDIO CASALINI MARTINS CORREIA, Superintendente**, em 13/02/2023, às 15:34, conforme art. 2º, § 2º, III, "b", da Lei 17.039/2010 e art. 3ºB, I, do Decreto nº 8.808/2016.



Documento assinado eletronicamente por **MARIA JOSE OLIVEIRA E SILVA, Gestor (a) de Finanças e Controle**, em 15/02/2023, às 08:49, conforme art. 2º, § 2º, III, "b", da Lei 17.039/2010 e art. 3ºB, I, do Decreto nº 8.808/2016.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site [http://sei.go.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=1](http://sei.go.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=1) informando o código verificador 000037912752 e o código CRC 9BDDCE1D.

GERÊNCIA DE INSPEÇÃO PREVENTIVA E DE FISCALIZAÇÃO  
RUA 82 400, PALÁCIO PEDRO LUDOVICO TEIXEIRA (PPLT), 3º ANDAR - Bairro SETOR SUL - GOIANIA -  
GO - CEP 74015-908 - (62)2320-1530.



Referência: Processo nº 202200010060572



SEI 000037912752



ESTADO DE GOIÁS  
CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO

Ofício Nº 212/2023/CGE

GOIANIA, 13 de fevereiro de 2023.

Ao Senhor Secretário  
Sérgio Vêncio  
Secretário da Secretaria de Estado da Saúde  
Av. SC 1, 299 - Parque Santa Cruz.  
74860-260 Goiânia - GO.

**Assunto: Regulamento de Seleção e Contratação de Recursos Humanos - IBGC**

Prezado Secretário,

Comunico a APROVAÇÃO do Regulamento do Setor de Recursos Humanos dos procedimentos de recrutamento, seleção e contratação de pessoal ora apresentado pelo Instituto Brasileiro de Gestão Compartilhada - IBGC (000036770383), ao que acolho o Despacho nº SGI 0033/2023/CGE/GEIPF-15103 (000037912752) da Gerência de Inspeção Preventiva e de Fiscalização desta Pasta.

Atenciosamente,



Documento assinado eletronicamente por **HENRIQUE MORAES ZILLER, Secretário (a)-Chefe**, em 13/02/2023, às 18:34, conforme art. 2º, § 2º, III, "b", da Lei 17.039/2010 e art. 3ºB, I, do Decreto nº 8.808/2016.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site [http://sei.go.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=1](http://sei.go.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=1) informando o código verificador **000037953364** e o código CRC **69048E20**.

GERÊNCIA DE INSPEÇÃO PREVENTIVA E DE FISCALIZAÇÃO  
RUA 82 400, PALÁCIO PEDRO LUDOVICO TEIXEIRA (PPLT), 3º ANDAR - Bairro SETOR SUL - GOIANIA -  
GO - CEP 74015-908 - (62)2320-1530.



Referência: Processo nº 202200010060572



SEI 000037953364



A DELTA AGRÍCOLA LTDA, CNPJ Nº 03.908.371/0005-98, torna público que requereu junto à Secretaria Municipal de Meio Ambiente, Habitação e Planejamento Urbano de Anápolis/GO a renovação da Licença Ambiental de Funcionamento para atividade de Comércio atacadista de defensivos agrícolas, adubos, fertilizantes e corretivos do solo, sito à Av. Brasil Sul, Quadra 28, Lote 26, n. 3090, Setor Sul Jamil Miguel I e II, CEP: 75.124-820, Anápolis - GO.

Protocolo 367463

### AVISO DE PUBLICAÇÃO

O INSTITUTO BRASILEIRO DE GESTÃO COMPARTILHADA - IBGC, torna público para os interessados, o regulamento de seleção e contratação de recursos humanos.

UNIDADE: Hospital Estadual de São Luís de Montes Belos Dr Geraldo Landó (HESLMB), Hospital Estadual de Jaraguá Dr Sandino de Amorim (HEJA), Hospital Estadual de Itumbiara São Marcos (HEI), Policlínica Estadual Ismael Alexandrino Pinto - São Luís de Montes Belos e Policlínica Estadual Brasil Bruno de Bastos Neto Região Rio Vermelho - Goiás.

#### OBJETIVO

Art. 1º Este regulamento tem por finalidade estabelecer diretrizes que serão adotadas pelo Instituto Brasileiro de Gestão Compartilhada, para o Recrutamento e Seleção de Pessoal, como caracterizar e definir procedimento padrão, identificando e conceituando os recursos a serem utilizados nesse processo.

#### PUBLICO ALVO

Art. 2º O presente regulamento aplica-se a todos que desejam manter vínculo de trabalho e a todos empregados e colaboradores do Instituto Brasileiro de Gestão Compartilhada.

#### DEFINIÇÃO

##### CAPÍTULO I

Art. 3º. Para melhor compreensão, os termos utilizados neste regulamento são entendidos da seguinte forma:

- I. Recrutamento: toda atividade desenvolvida com o intuito de atrair candidatos interessados ao preenchimento de cargo, a partir de uma vaga com perfil e necessidade previamente definidos;
- II. Triagem: análise comparativa entre as informações registradas pelo candidato e os requisitos discriminados em edital;
- III. Seleção: toda atividade desenvolvida para a escolha, dentre os candidatos triados, do profissional que melhor atende aos requisitos da vaga de trabalho oferecida;
- IV. Pessoal: todos os profissionais que desempenham atividade vinculada aos objetivos da Instituição, com vínculo empregatício direto, não terceirizado;
- V. Cargo: composição de todas as atividades desempenhadas pelo profissional empregado que podem ser englobadas em um todo unificado e que figura em certa posição formal do organograma do IBGC;
- VI. Função: conjunto de tarefas ou de atribuições, sistemáticas e reiteradas;
- VII. Remanejamento: movimentação de pessoal entre setores ou entre unidades, no mesmo cargo;
- VIII. Promoção: alteração de cargo ou função, em linha ascendente, de profissional já empregado da Instituição;
- IX. Recrutamento externo: conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos externos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização;
- X. Recrutamento misto: conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos internos e externos, potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização;
- XI. Recrutamento Interno: conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos internos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização.

#### 1. REGRAS GERAIS

##### CAPÍTULO II - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 4º. O presente regulamento aplica-se as seleções e contratações de recursos humanos destinadas ao atendimento das necessidades institucionais e operacionais, destinadas ao atendimento das necessidades institucionais e operacionais do Instituto Brasileiro de Gestão Compartilhada - IBGC.

Parágrafo Primeiro. Aplica-se o presente regulamento ao preenchimento de vagas para pessoal administrativo e operacional, com recursos provenientes dos contratos firmados para a gestão,

operacionalização e para a execução de atividades em aparelhos públicos sob tutela do IBGC em decorrência da pactuação de parcerias com o Poder Público, salvo quando o próprio instrumento de parceria ou norma de regência estipular regramento diverso.

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

Art. 5º. Todos os processos de recrutamento, seleção, remanejamento e/ou promoção de pessoal são responsabilidades do Setor de Recursos Humanos, que observará os princípios da impessoalidade, da moralidade, da boa-fé, da probidade, da economicidade, da eficiência, da isonomia, da publicidade e do julgamento objetivo.

Art. 6º. O Recrutamento e a seleção, de que trata este regulamento, visa selecionar o melhor candidato para a função a ser preenchida, de maneira simplificada.

Parágrafo Único. Por se tratar de uma entidade privada, ainda que sem fins lucrativos e vocacionada ao atendimento público, os processos de recrutamento e seleção promovidos pelo IBGC não se regem análoga ou supletivamente pelas normas federais, estaduais ou municipais de contratação de servidores públicos.

##### CAPÍTULO III - DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS Seção I - Salário

Art. 7º. O Instituto deve adotar os pisos salariais estabelecidos pelos acordos e convenções coletivas de trabalho de cada região para todas as categorias profissionais regulamentadas, integrantes da sua estrutura de cargos e funções.

Art. 8º. Para as categorias profissionais não regulamentadas, a política salarial será baseada nos valores praticados para as categorias profissionais tomadas como referência.

Parágrafo Único: Em virtude da preponderância quantitativa nas unidades de serviços de saúde, as categorias profissionais tomadas como referência são enfermeiro e técnico de enfermagem, respectivamente, a todas as categorias profissionais não regulamentadas de nível de escolaridade superior e médio.

Art. 9º. Em caráter excepcional, poderá ser permitida a contratação de empregados com valor salarial superior ao estabelecido, mediante justificativa apresentada pela diretoria da unidade de saúde e Diretoria Regional que, após análise e parecer da área de Recursos Humanos, encaminhará à Diretoria Geral para validação.

Parágrafo único. Para fins de atendimento ao disposto no caput deste artigo deverão ser consideradas as seguintes condições:

I. Nível de Qualificação: Que seja comprovado um nível de conhecimento e maturidade profissional equivalente ao exigido pelos requisitos de acesso, atendendo plenamente as especificações do cargo, de acordo com o Manual de Descrição dos Cargos da unidade de saúde / Instituto.

II. Equiparações Internas: Que o novo empregado não tenha o seu salário superior a outros ocupantes do mesmo cargo, já contratados, e que preencham, em iguais condições, os requisitos da posição.

III. Dificuldades de Contratação: Que fique comprovada a escassez de recursos no mercado local para o cargo objeto da contratação.

Art. 10º. O salário a ser praticado nas unidades poderá ainda ser determinado de acordo com os valores de mercado da região de inserção, ratificados por meio de pesquisa salarial de mercado, que contemple ao menos 05 (cinco) instituições congêneres.

##### Seção II - Cargos de Gestão

Art. 11º. Em decorrência do organograma e do nível de complexidade operacional de cada Contrato de Gestão, poderão ser estabelecidos os cargos de Supervisão, Coordenação, Gerência e/ou Diretoria para as diversas categorias profissionais existentes nas unidades.

Parágrafo único. O patamar salarial estabelecido levará em consideração a negociação efetuada entre a alta administração do Instituto e o profissional, sempre tendo como base a realidade salarial de mercado e valores praticados internamente para os cargos de gestão das diversas categorias profissionais;

##### Seção III - Benefícios e Gratificações

Art. 12º. Os benefícios e gratificações concedidos pelo Instituto deverão ter como base as concessões oriundas dos acordos e convenções coletivas de trabalho de cada categoria profissional, bem como nas determinações da legislação trabalhista a esse respeito.

Art. 13º. Devido ao nível de complexidade no recrutamento de profissionais para cargos de gestão, e para garantir maior



atratividade à vaga, o IBGC poderá conceder os seguintes benefícios a profissionais que necessitem mudar de domicílio.

I. Reembolso das Despesas de Mudança / Ajuda de Custo para Instalação:

a) O profissional terá direito ao recebimento de uma Ajuda de Custo para Instalação, para auxílio com as despesas da mudança. A ajuda de custo será limitada a 50% (cinquenta por cento) do salário base do profissional, e poderá atingir até o valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) para os cargos de gestão, até o nível de gerência, e de até R\$ 10.000,00 (dez mil reais) para os cargos de diretoria.

II. Hospedagem (período de instalação):

a) O profissional terá direito a hospedagem, em hotel reservado pelo próprio Instituto, por até 15 (quinze) dias, para sua instalação no local de destino.

b) A hospedagem em hotel é aplicável ao profissional, seu (sua) cônjuge e mais 1 (um) dependente.

III. Passagens aéreas (apenas para mudança de Estado):

a) O profissional, seu (sua) cônjuge e mais 1 (um) dependente terão direito a 3 (três) passagens aéreas durante o período de transição, sendo:

I. 1 (uma) passagem de ida para hospedagem no hotel na cidade de destino;

II. 1 (uma) passagem de retorno para o local de origem, a fim de providenciar a mudança;

III. 1 (uma) passagem de ida para instalar-se no local de destino.

c) A emissão das passagens aéreas é de responsabilidade do IBGC, sendo sua solicitação realizada através de formulário próprio, autorizada pelo Gestor responsável pela contratação do profissional;

d) As passagens aéreas são intransferíveis.

Art. 14º. Poderá o IBGC instituir gratificação a seus empregados, mediante programa de incentivo à participação na gestão, em busca por boas práticas, pelo aperfeiçoamento dos processos, por maior eficiência e pela eficácia dos serviços executados na unidade de saúde.

Parágrafo Único: O Programa será regido por regulamento próprio, e, o total das gratificações dele decorrentes, será limitado a R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

#### CAPÍTULO IV - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 15º. Não é garantida ao candidato selecionado a contratação, não gerando o processo qualquer vínculo entre o candidato e o IBGC, nem direito subjetivo ou expectativa de direito à contratação.

Parágrafo único. A contratação do candidato selecionado deverá passar pela conveniência administrativa, financeira e operacional, respeitando-se as leis que regem a contratação.

Art. 16º. Os meios e materiais necessários para o recrutamento e a seleção deverão ser disponibilizados pela administração e aprovados pela Diretoria Geral do IBGC.

Art. 17º. É vedada a contratação, nos ajustes onerosos ou não, celebrados pelo IBGC com terceiros: 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, de Senadores e de Deputados federais e estaduais, Conselheiros do Tribunal de Contas do Estado e dos Municípios, todos do ente da federação que firmar contrato de gestão com o IBGC, bem como de diretores, estatutários ou não, do IBGC, para quaisquer serviços relativos ao contrato de gestão; cônjuge, companheiro ou parente, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o 3º (terceiro) grau do superior hierárquico das vagas ofertadas nos editais; o estabelecimento de avença com pessoas jurídicas ou instituições das quais façam parte os seus dirigentes ou associados.

Art. 18º. Os casos omissos ou duvidosos na interpretação do presente Regulamento serão resolvidos pela Diretoria do IBGC, com base nos princípios gerais do direito.

Art. 19º. As publicações decorrentes da aplicação desse Regulamento serão publicadas exclusivamente no seguinte sítio eletrônico: [www.ibgcbrasil.org.br](http://www.ibgcbrasil.org.br)

Art. 20º. O presente Regulamento entrará em vigor a partir da data da sua publicação.

## 2. PROCEDIMENTO

### CAPÍTULO V - DO PROCESSO DE SELEÇÃO

#### Seção I - Do Formulário de Alteração de Folha

§1º. A solicitação deverá ser dirigida à Diretoria Geral do IBGC, por meio do Formulário de Alteração de Folha - AF;

Art. 22º. Após aprovação da Diretoria Geral do IBGC, a Gerência de Pessoas será a responsável em orientar os procedimentos para contratação de pessoal das Unidades, que será operacionalizada conforme o formulário aprovado, obedecidas as fases de Recrutamento e Seleção.

Parágrafo único. A seleção de pessoal se dará pelo critério de recrutamento e seleção, podendo ser interna, externa ou mista;

Art. 23º. Os formulários de alteração de folha podem ser abertos nos seguintes casos:

I. Substituição de um colaborador;

II. Aumento de Quadro, desde que haja disponibilidade orçamentária;

III. Promoção de um colaborador;

IV. Abertura de novos serviços.

#### Seção II - Do processo de Recrutamento

Art. 24. A contratação de colaborador iniciará com a divulgação da vaga, em meio a ser definido pelo IBGC (digital, físico e/ou sonoro), que permanecerá 5 (cinco) dias úteis, contendo:

I. As funções a serem preenchidas, contendo requisitos para investidura no cargo;

II. Local em que o edital poderá ser acessado;

III. A quantidade e/ou tipo de vagas: Cadastro Reserva ou Efetivo;

IV. O salário e as vantagens oferecidas;

V. A jornada de trabalho;

VI. O período de inscrição;

VII. O local para obtenção de Informações adicionais.

Art. 25º. 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 - realizada com o objetivo de conhecer previamente o candidato, verificando sua formação profissional e sua experiência para a função pretendida;

II. Avaliação de títulos e/ou experiência em cargo ou função análoga - verificação de atividades desenvolvidas tanto no setor público quanto no setor privado;

III. Entrevista comportamental a ser realizada pela área de recursos humanos - com o objetivo de avaliar as competências comportamentais do candidato, essenciais para o pleno desenvolvimento das atribuições do cargo. As competências comportamentais são inerentes às características pessoais alinhadas com as exigências do cargo e o perfil da instituição;

IV. Entrevista técnica a ser realizada pelo gestor imediato ou alguém por ele designado, com a capacidade técnica necessária para a avaliação - de avaliar as competências técnicas do candidato, são avaliados os conhecimentos, experiências e habilidades técnicas e práticas inerentes ao exercício da função;

V. Estar apto para o exercício do cargo, mediante apresentação de Atestado de Saúde Ocupacional - ASO, expedido pelo médico do trabalho indicado pelo IBGC.

Parágrafo único. Todas as etapas têm caráter eliminatório. Art. 26º. Durante o período de recrutamento, os candidatos interessados em participar do processo seletivo deverão encaminhar seu currículo e documentos por meio dos canais previstos no Edital.

Art. 27º. O candidato que for aprovado deverá entregar os documentos necessários para a contratação conforme checklist de documentação de admissão disponibilizado pelo departamento de recursos humanos do IBGC. A não entrega em tempo hábil da documentação completa, resultará em eliminação do candidato e convocação do próximo melhor classificado.

Art. 28º. O IBGC manterá, para fins de divulgação das vagas e inscrição em seus processos seletivos, um site na internet [www.ibgcbrasil.org.br](http://www.ibgcbrasil.org.br), link "trabalhe conosco".

Art. 29º. O site do IBGC será o canal oficial de comunicação com os candidatos para todas as etapas do processo seletivo (a exceção do recrutamento interno), constando de informações gerais, comunicação de data, horário e local da realização de cada etapa do processo, suas eventuais alterações, bem como da divulgação dos resultados e convocação para cada uma das etapas, sendo de inteira responsabilidade do candidato o acompanhamento dos atos publicados.

Art. 30º. Eventual cadastro de reserva formado a partir dos processos seletivos já concluídos pelo IBGC não garante aos candidatos nele constantes o direito de contratação, mas poderão ser utilizados em contratações futuras, desde que não transcorrido o período de 1 (um) ano a contar da formação do cadastro.

Parágrafo único. A opção por convocar os candidatos constantes no cadastro de reserva ou dar início a novo processo seletivo



cabe ao departamento de recursos humanos do IBGC, que levará em consideração a economicidade, a eficiência e a oferta de profissionais com melhor qualificação no mercado.

**Seção III - Do processo de contratação de PCD**

Art. 31º. Tem por objetivo promover a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, atendendo assim as determinações legais.

Parágrafo único. O médico do trabalho do setor de Medicina Ocupacional procederá com as avaliações visando o enquadramento do candidato à condição de PCD, bem como correlacionar a função e o posto de trabalho com as suas condições.

**Seção VI - Do processo de contratação de autônomo**

Art. 32º. Fica autorizada a contratação de autônomos pelo IBGC, desde que para suprir necessidade de situações específicas e esporádicas, não podendo a citada contratação perdurar por mais de 03 (três) meses.

**Seção VII - Do processo de contratação de jovem aprendiz**

Art. 33º. Tem por objetivo desenvolver profissionalmente o jovem com a finalidade de aumentar as suas oportunidades de entrada e permanência no mercado de trabalho, além de atender as determinações legais.

Parágrafo Único: Os jovens aprendizes serão assistidos pelo Recursos Humanos do IBGC e pela Instituição formadora, sendo que essa desenvolverá um programa específico de capacitação ao longo do período de permanência deles no Instituto, visando um melhor rendimento interno.

**Seção VIII - Do processo de contratação de estagiário**

Art. 34º. Tem por objetivo capacitar estudantes de cursos de graduação, expandindo o conhecimento teórico-prático e desenvolvendo competências comportamentais para atender as demandas futuras do Instituto.

§1º. A contratação de estagiários possui duração máxima de dois anos e será efetuada de acordo com a Lei Nº 11.788/2008.

§2º. O curso deve estar em consonância com as atividades que o estagiário irá desenvolver, objetivando o seu desenvolvimento e estímulo ao aprendizado.

**Seção IX - Dos recursos**

Art. 35º. Recurso é uma forma de contestação administrativa em relação ao edital. Pode ser aberto por todos aqueles que participam de alguma fase do processo seletivo simplificado em caso de discordância com o resultado.

§1º. O prazo se inicia e se encerra no 1º (primeiro) dia útil posterior a divulgação do resultado preliminar de cada etapa;

§2º. O recurso deverá ser interposto somente pelo site do IBGC, por meio de formulário específico;

§3º. O formulário de recurso deverá ser preenchido e entregue dentro do prazo estabelecido no §1º, constando a justificativa do pedido em que se apresenta, sendo liminarmente indeferidos os que não forem claros, consistentes e objetivos;

§4º. A decisão do recurso será dada a conhecer exclusivamente ao candidato interessado, no prazo de 02 (dias) úteis posterior ao seu protocolo;

§5º. Em hipótese alguma serão aceitos recursos apresentados por meio diverso do especificado no §2º;

§6º. O candidato recorrente receberá o resultado do seu recurso, exclusivamente, pelo e-mail que consta no formulário preenchido da interposição;

§7º. Em caso de deferimento do recurso será feita a retificação do resultado e o candidato deverá se submeter às etapas seguintes do Processo Seletivo.

**Seção X - Processo de seleção emergencial**

Art. 36º. Poderá o IBGC contratar, emergencialmente, sem a necessidade de processo seletivo regular, empregados, para qualquer cargo, desde que tenha promovido processo seletivo para o cargo em questão, e o mesmo tenha sido deserto, ou que não tenha candidatos inscritos que se apresentem com as habilitações técnicas necessárias para o exercício da função.

§1º A realização de processo seletivo prévio prevista no caput deste artigo é excepcionada nos casos em que a ausência de reposição do empregado possa causar prejuízo à unidade ou a terceiros ou que exponham risco a vida, a saúde ou a integridade física de uma ou mais pessoas.

§2º A contratação emergencial deve ter o caráter temporário de 90 dias ou até que se obtenha êxito na realização de novo processo seletivo. Neste período deverá ser realizado processo seletivo para a captação de profissionais da categoria e perfil necessários, sem prejuízo à atividade assistencial das unidades hospitalares,

extinguindo-se então a contratação emergencial.

**Seção XI - Da Ascensão Funcional**

Art. 37º A fim de disponibilizar oportunidade aos colaboradores, caso a Diretoria Geral do IBGC assim decidir, o processo de recrutamento e seleção dar-se-á internamente, promovendo a ascensão funcional. Parágrafo único. O resultado do processo de recrutamento e seleção interno será divulgado na unidade, por meio de comunicação direta ao empregado, aviso em murais, informação aos responsáveis das áreas envolvidas ou por e-mail, sendo dispensada a publicação no site do Instituto.

**Seção XII - Do Remanejamento de Colaboradores**

Art. 38º. Outra forma de preenchimento de cargos é por meio do remanejamento, que acontecerá observando os seguintes critérios:

- I. Avaliação de desempenho positiva do empregado;
- II. Autorização da Diretoria Geral do IBGC;
- III. Concordância do colaborador remanejado, do Diretor Geral da Unidade e dos responsáveis pelas áreas envolvidas.

Parágrafo único. O remanejamento será possível desde que não cause prejuízos e/ou transtornos para as áreas envolvidas, nem para o colaborador remanejado, desde que dentro da mesma carreira funcional ou compatível com a qual foi contratado.

**Seção XIII - Da Promoção**

Art. 39º. A promoção de colaborador ocorrerá para o preenchimento de cargos, observados os seguintes critérios:

- I. O colaborador possuir habilitação profissional exigida para o cargo a ser preenchido;
- II. Aprovação do formulário de alteração de folha pela Diretoria da unidade, quando esse for oriundo de unidade gerenciadas pelo IBGC, ou pela Diretoria Geral do IBGC nos demais casos;
- III. Abertura de processo seletivo interno pela Diretoria da unidade e/ou pela Diretoria Geral IBGC;
- IV. Assinatura do formulário de autorização de participação em processo seletivo interno assinado pelo gestor da área do colaborador que está se inscrevendo;
- V. Aprovação da área de recursos humanos nas fases pertinentes a conferência do formulário de autorização assinado, triagem curricular e entrevista comportamental;
- VI. Aprovação do gestor da área requisitante na fase de entrevista técnica;
- VII. Ser o colaborador contratado, no mínimo, há 90 dias.

**Seção XVI - Da admissão de Ex-empregado**

Art. 40º. A admissão de antigos colaboradores somente poderá ocorrer após o decurso do prazo de 3 (três) meses entre o desligamento e a readmissão, por meio de processo seletivo, obedecidas as regras deste Regulamento e não podendo o ex-colaborador ter sido demitido por justa causa.

Parágrafo Único. Será avaliado o histórico funcional e comportamental como requisito para aprovação.

**CAPÍTULO VI - DO BANCO DE DADOS**

Art. 41º. 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 das áreas de atuação do IBGC, alimentado por currículos que forem enviados de forma 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 VII - CADASTRO DE RESERVA**

Art. 42º. O IBGC 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.

Protocolo 367501

**HGA Agronegócios LTDA ME**, inscrito no CNPJ 17.330.270/0001-63, torna público que requereu junto à Secretaria Municipal do Meio Ambiente e Recursos Hídricos (SEMARH-LUZ-Luziânia), a Licença Prévia e Licença de Instalação de um Sistema de Irrigação de tipo Pivô Central com área irrigada de 413,48 hectares, no Loteamento Jardim Brasília em Luziânia GO.

Protocolo 367545