

## REGULAMENTO PARA RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO DE PESSOAL

### CAPITULO I DA 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 movimentações dos recursos financeiros provenientes do contrato firmado para gestão do CREDEQ – UNIDADE APARECIDA DE GOIÂNIA – PROF. JAMIL ISSY.

**§ 1º** - O regulamento, ainda, tem por finalidade 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 atividades meio ou fim dos serviços a serem executados, exclusivamente, pelo CREDEQ.

### CAPÍTULO II DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

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

**Parágrafo único** - A abertura do processo de recrutamento e seleção se dará mediante solicitação do gerente do respectivo departamento à Superintendência Executiva, que deverá autorizar o início do processo.

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

## Seção I

### DO PROCESSO SELETIVO

**Art. 4º** - O Processo Seletivo Simplificado será divulgado por meio do sítio eletrônico do CREDEQ e de jornal de grande circulação. O processo ficará disponível 05 (cinco) dias para o envio da documentação exigida, além de conter o número de vagas previstas por cargo, os prazos, o devido cronograma e as condições para a participação dos candidatos. O Processo Seletivo Simplificado compreende as seguintes etapas:

**I – 1ª ETAPA:** análise curricular, com caráter classificatório/eliminatório, 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.

**II – 2ª ETAPA:** prova objetiva, de conhecimento específico, com conteúdo voltado à formação e vivência profissional, com caráter classificatório/eliminatório.

**III – 3ª ETAPA:** entrevista por competência, com caráter classificatório (individual ou de grupo, que tem o objetivo de avaliar as 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).

**§ 1º** - 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.

**§ 2º** - 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 submete às regras do presente Regulamento, sendo livremente escolhidos pela Superintendência Executiva, com aprovação expressa da Presidência da ABEVIDA.

**§ 3º** - Fica vedada a contratação de cônjuge, companheiro ou parente, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o 3º (terceiro) grau, do Governador, do Vice-Governador, de Secretários de Estado, de Presidentes de autarquias, fundações e

empresas estatais, de Senadores e de Deputados federais e estaduais, de Conselheiros do Tribunal de Contas do Estado e dos Municípios, todos do Estado de Goiás, bem como de superintendentes, diretores, estatutários ou não, da ABEVIDA, 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.

**§ 4º** - O CREDEQ poderá, de acordo com a necessidade de pessoal, convocar os candidatos aprovados em processo seletivo que esteja no período de validade, ou seja, aquele cujo resultado final tenha sido publicado há menos de 06 (seis) meses para o mesmo cargo.

**§ 5º** - A convocação de que trata o parágrafo anterior obedecerá a ordem de classificação, sendo automaticamente desclassificado o candidato que, convocado, não comparecer no dia, horário e local determinados na convocação.

**Art. 5º** Os candidatos classificados acima das vagas divulgadas constituirão cadastro de reserva com validade de 06 (seis) meses, em conformidade com o § 4º, do artigo 4º, não se consubstanciando em garantia de contratação, mas em mera expectativa de direito.

**Parágrafo único:** A utilização do cadastro de reserva é uma faculdade do CREDEQ, que, para tanto, avaliará as especificidades da vaga para a utilização do cadastro de reserva.

## **Seção II**

### **DA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

**Art. 6º** O processo de admissão/contratação será realizado mediante solicitação do RH do CREDEQ à Superintendência Executiva, obedecendo o interesse e a conveniência da instituição e as regras constantes do edital de seleção, quando for o caso.

**§ 1º** Após finalização do processo seletivo, o RH deve solicitar ao candidato que entregue os documentos necessários à sua contratação. Deverá informar o período de experiência, que será de 45 dias, prorrogável por mais 45 dias, totalizando o período máximo de 90 dias;

§ 2º No momento da entrega dos documentos, o candidato será encaminhado para a realização do(s) exame(s) admissional(is), conforme a atividade a ser desempenhada. O médico que realiza os exames fará a análise e emitirá parecer final quanto às condições de saúde, visando a contratação.

§ 3º Nenhum colaborador poderá começar a exercer as suas atividades profissionais antes de realizar todos os exames;

§ 4º Havendo incompatibilidade insanável, atestada por junta médica, entre o cargo pretendido e a patologia porventura identificada no candidato aprovado, este não poderá ser contratado.

### **Seção III DO RECRUTAMENTO INTERNO**

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

§ 1º O processo interno de recrutamento e seleção observará os mesmos critérios utilizados para o processo externo de recrutamento e seleção.

§ 2º No caso de recrutamento e seleção interna, a divulgação se dará no âmbito da instituição através de avisos nos murais e na intranet, que deverá conter a expressão “seleção interna”.

**Art. 8º** O remanejamento de empregado é outra forma de preenchimento de cargos e se dará, sempre, mediante observação e avaliação de desempenho, por indicação da Gerência do respectivo departamento, com autorização da Superintendência Executiva da ABEVIDA, e com a aquiescência expressa do empregado remanejado.

**Parágrafo único.** O remanejamento só poderá ocorrer desde que a alteração não prejudique as áreas envolvidas da Instituição.

**Art. 9º** A promoção do empregado é modalidade de preenchimento de cargos e dar-se-á mediante solicitação do RH à Superintendência Executiva, que deverá autorizá-la, observada a avaliação contínua, bem como aos seguintes critérios:

**I** – O empregado deverá possuir a habilitação profissional exigida na descrição do cargo a que será promovido;

**II** – Deverá haver solicitação de aumento de quadro de pessoal, quando for o caso, autorizada pela Superintendência Executiva;

**III** – Será necessária a reposição de pessoal, quando for o caso, autorizada pela Superintendência Executiva;

**IV** – O responsável da área, cujo cargo vago a ser preenchido esteja subordinado, identificará e indicará o empregado a ser promovido, ouvido o Gerente Administrativo, mediante conhecimento e concordância da Superintendência Executiva;

**V** – O empregado a ser promovido deve ter sido contratado há, no mínimo, 03 (três) meses, excetuado para os casos que tiver anuência da Superintendência Executiva.

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

### **CAPÍTULO III**

#### **DA COMPETÊNCIA DO RH:**

**Art. 10º** - Compete exclusivamente ao RH orientar e acompanhar o Processo Seletivo, o Processo Seletivo Público, o Treinamento e o Desenvolvimento, a Avaliação de Desempenho; e ainda:

- I. encaminhar à Superintendência Executiva a solicitação para admissão/contratação, devidamente justificada;
- 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 e/ou sistema de intermediação de mão de obra), conforme exigências contratuais e perfil da vaga;
- IV. orientar e acompanhar o recrutamento quando houver contratação de consultoria externa;
- V. aplicar teste psicológico específico, conforme perfil da vaga;
- VI. realizar estudo de remuneração, junto à Gerência da área solicitante, para cargos de liderança, considerando a última, ou a atual remuneração, e os benefícios do candidato aprovado, comparando-os com a remuneração e benefícios oferecidos;
- VII. informar ao candidato a modalidade de contratação em período de experiência de 90 (noventa) dias.

**Art. 11º** 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 administrativa-financeira e operacional, após autorização da Superintendência Executiva, observados os dispositivos estatutários e previsão legal.

**Art. 12º** A administração deverá disponibilizar os meios necessários para a realização do recrutamento e seleção.

## **CAPITULO IV DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

**Art. 13º** - Os casos omissos ou duvidosos na interpretação do presente Regulamento serão resolvidos pela Superintendência Executiva, validada pela Presidência, com base nos princípios gerais do direito e Regimento Interno da ABEVIDA.

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