

REGULAMENTO DE RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO DE PESSOAL, PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS E BENEFÍCIOS FIRMADOS PELO INSTITUTO ÍMPAR.

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º - Este regulamento estabelece as normas para o recrutamento, seleção, contratação e avaliação de desempenho dos profissionais e fixação de diretrizes para estabelecimento de normas de plano de cargos, salários e benefícios do Instituto Ímpar.

Parágrafo Único: O presente regulamento possui fundamento do art. 4º da Lei Federal nº 9.637- 98 e no art. 22 'g' do Estatuto Social da entidade e decisão em ADI 1923/DF do Supremo Tribunal Federal.

Art. 2º - As normas contidas neste regulamento visam selecionar os candidatos mais aptos as funções a serem preenchidas. Os princípios que reagem a presente norma são o da moralidade, probidade, impessoalidade, economicidade, eficiência, isonomia, publicidade e legalidade.

Parágrafo Único: Todo processo de recrutamento, seleção, contratação e avaliação de pessoal deve estar devidamente documentado, ainda que na forma digital, com finalidade de facilitar o acompanhamento, o controle e a fiscalização.

DO PROCESSO DE SELEÇÃO, COMPETÊNCIAS

Art. 3º - No âmbito dos processos de seleção de pessoal, compete:

- I. Aos diretores do Instituto Ímpar, solicitar e/ou aprovar a requisição de pessoal;
- II. Aos gerentes e coordenadores das unidades:
 - a. Realizar solicitação de requisição de pessoal;
 - b. Participar das etapas de avaliação comportamental e técnica;
 - c. Analisar os resultados apresentados pelos candidatos e definir o candidato mais adequado ao perfil solicitado.
- III. A área gestão de pessoas das unidades:
 - a. Conduzir os processos de avaliação referente a seleção, promoção ou movimentação de pessoal;
 - b. Orientar e monitorar os colaboradores quanto as políticas de gestão de pessoas.
- IV. Ao departamento pessoal, executar o processo de regimento e admissão.
- V. Ao serviço de segurança e medicina do trabalho, realizar os exames médicos admissionais e de mudança de função, confecção e monitoramento e laudos técnicos que garantam a segurança dos profissionais.

DO DESENVOLVIMENTO DO RECRUTAMENTO SELEÇÃO SEÇÃO I - REQUISIÇÃO DE PESSOAL

Art. 4º - O procedimento de contratação de pessoal terá início mediante a solicitação dos gerentes e coordenadores das unidades, interessados na contratação, dos serviços efetivamente necessários, que será operacionalizada por meio de Requisição de Pessoal.

- I. O requisitante deverá preencher o formulário de requisição de pessoal conforme demanda do serviço/unidade e coletar a provação da diretoria da área.

- II. A diretoria da área encaminhará a requisição de pessoal que seguirá os fluxos estabelecidos entre a unidade e a sede do Instituto Ímpar e retorna para a área de recursos humanos para os procedimentos de recrutamento e seleção.
- III. As requisições de pessoal podem ser abertas nos seguintes casos:
 - a. Substituição de um colaborador;
 - b. Aumento de quadro, desde que contemplado no orçamento ou aprovado pela diretoria.

SEÇÃO II - DO PROCESSO SELETIVO

Art. 5º - O processo seletivo será amplamente divulgado, podendo o Instituto Ímpar valer-se de publicações em jornais locais, avisos em meios de comunicação ou ainda por meio de página de internet, intranet, quadros de aviso, etc.

Art. 6º - O aviso de abertura de processo de contratação conterá, resumidamente, o município onde será realizado o processo seletivo, o meio pelo qual se efetivará a inscrição, cargos e funções a serem preenchidas, nível de escolaridade, descrição sucinta das atribuições do cargo, valor do salário, os respectivos números de vagas, as datas e horários das provas e/ou entrevistas com respectivo endereço.

Art. 7º - O Processo de recrutamento e seleção compreende preferencialmente as seguintes etapas:

- I. Análise curricular para verificação de experiência anterior para o cargo. A análise poderá se desdobrar em análise de currículo, comprovação de experiência e títulos do profissional;
- II. Aplicação de prova de conhecimentos gerais e específicos;
- III. Provas prática, para os cargos que exigirem demonstração de capacidade para o desempenho, poderão ser aplicadas provas práticas;
- IV. Os candidatos que cumprirem os requisitos mínimos exigidos deverão apresentar-se para entrevista, quando serão consideradas as seguintes avaliações:
 - a. Aplicação de testes psicológicos e psicométricos, quando julgados necessários por membro habilitado da equipe de entrevista, visando apurar aspectos cognitivos e psicológicos;
 - b. Dinâmicas de grupo, jogos ou provas situacionais visando apurar aspectos comportamentais, quando necessário.
- V. Os candidatos aprovados na segunda etapa do processo seletivo serão convocados para entrevista final, a ser realizada pelo requisitante com o acompanhamento de um profissional do departamento de recursos humanos local;
- VI. Os candidatos aprovados na entrevista final deverão entregar os documentos de contratação exigidos na ficha funcional do Instituto Ímpar e passar por exame médico admissional.

Parágrafo Único: Somente serão considerados aptos para o exercício da função aquelas pessoas que cumprirem de forma satisfatória todas as etapas de seleção e que estejam de acordo com as condições propostas.

Art. 8º - A aprovação no processo seletivo não garante contratação compulsória, tampouco confere direito subjetivo a vaga, sendo que apenas qualifica o candidato ao perfil da vaga

oferecida, podendo o processo seletivo servir para cadastro de candidatos potencialmente aptos no banco de dados da empresa.

Art. 9º - Será assegurado aos portadores de necessidades especiais o direito de participação no processo seletivo, de acordo com as proporções estabelecidas no art.93 da Lei Federal nº 8.213/91.

Art. 10º - As fundações serão preenchidas preferencialmente sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), conforme carga horaria previamente informada para cada função, podendo variar para os períodos diurno, noturno, misto, na forma de revezamento ou escala de serviço.

Parágrafo único: E permitido a contratação de pessoas jurídicas, bem como a contratação de profissionais autônomos, em casos específicos.

DA READMISSÃO DE ANTIGOS COLABORADORES

Art. 11º - A admissão de antigos colaboradores somente poderá ocorrer após do decurso do prazo de 06 (seis) meses entre o desligamento e a readmissão.

- I. Caso a readmissão seja para um serviço ou função diferente da anterior, o candidato deverá ser avaliado também pelo novo requisitante bem como possuir os pré-requisitos definidos no desenho de cargo;
- II. Toda readmissão deverá ser aprovada pela diretoria.

DOS CARGOS, SALÁRIOS E BENEFÍCIOS

Art. 12º - A estrutura dos cargos, salários e benefícios deverá observar as diretrizes fixadas pelo conselho administrativo, as normas técnicas aplicáveis, a legislação trabalhista vigente, as convenções coletivas de trabalho de cada região, os acordos coletivos e individuais de trabalho, a competitividade de mercado, localização geográfica da unidade requisitante e por outras variáveis que impactarem nas dimensões econômicas, administrativas e jurídicas como meio hábil a assegurar renumerações compatíveis com as atividades, grau de escolaridade, experiência dos profissionais.

Parágrafo Único: O Instituto Ímpar poderá adotar critérios de avaliação de desempenho diferenciados para cada unidade gerenciada, de acordo com o Plano de Trabalho aprovado pela administração pública contratante/conveniente e as necessidades particulares de cada uma de suas unidades.

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 13º - Os casos omissos ou duvidosos na interpretação do presente regulamento serão resolvidos pelo conselho de administração, com base nos princípios gerais de direito.

São Paulo, 20 de abril de 2022.