

## **REGULAMENTO DOS PROCEDIMENTOS PARA RECRUTAMENTO E CONTRATAÇÃO DE PESSOAL**

**Art. 1º** Esse Regulamento tem por finalidade estabelecer os procedimentos que serão adotados pela Associação Goiana de Integralização e Reabilitação – AGIR, pessoa jurídica de direito privado, qualificada como Organização Social pelo Estado de Goiás pelo Decreto nº 5.591/2002, para recrutamento e contratação de pessoal, bem como, caracterizar e definir os procedimentos padrão, identificando e conceituando os recursos a serem utilizados.

**§ 1º** As normas estabelecidas nesse Regulamento serão aplicadas exclusivamente no âmbito das relações estabelecidas nos Contratos de Gestão celebrados com Estado de Goiás, e serão regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

**§ 2º** Os procedimentos especificados por esse Regulamento, orientados pelo julgamento da ADI 1923 que revela *“a seleção de pessoal pelas Organizações Sociais seja conduzida de forma pública, objetiva e impessoal, com observância dos princípios do caput do art. 37 da CF, e nos termos do regulamento próprio a ser editado por cada entidade”*, atenderão aos objetivos da AGIR frente as obrigações e metas estabelecidas pelo Contrato de Gestão.

**§ 3º** É vedada, nos termos da Lei Federal nº 9.029/95, a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor prevista no inciso XXXIII, do art. 7º da Constituição Federal.

**§ 4º** Os procedimentos para recrutamento, seleção e contratação de pessoal, serão realizados pela área de Recursos Humanos da AGIR, por meio de técnicas e pessoal capacitado, facultando-se a realização por terceiro interposto, total ou parcialmente, obedecidos em quaisquer casos os procedimentos estabelecidos nesse Regulamento.

**Art. 2º** Para a finalidade deste regulamento considera-se:

- 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 no formulário de cadastro do currículo e os requisitos publicados da vaga.
- 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 da AGIR.
- 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.

**Art. 3º** A Gerência Corporativa de Recursos Humanos será a responsável em orientar os procedimentos para contratação de pessoal, das Unidades.

Parágrafo único: A abertura de processo para contratação de pessoal se dará mediante autorização expressa do Superintendente Executivo.

**Art. 4º** Autorizada a contratação pelo Superintendente Executivo, a Gerência Corporativa de Recursos Humanos, dará início aos procedimentos para preenchimento da (s) vaga (s), obedecidas as fases de Recrutamento e Seleção. A seleção de pessoal se dará pelo critério de recrutamento e seleção, podendo ser interna, externa ou mista.

**Art. 5º** O comunicado do recrutamento dar-se-á por meio de publicação no endereço eletrônico da AGIR para consulta do edital, site oficial da AGIR [www.agirgo.org.br](http://www.agirgo.org.br), link “trabalhe conosco”.

**§ 1º** No Edital constarão todas as informações adicionais acerca da vaga.

**§ 2º** A vaga ficará disponível no site da AGIR pelo

prazo mínimo de dois dias.

**§ 3º** Outros meios de comunicação, poderão ser utilizados sempre que a administração julgar conveniente.

**Art. 6º** A AGIR manterá, para fins de divulgação das vagas e inscrição em seus processos seletivos, um site na internet [www.agirgo.org.br](http://www.agirgo.org.br), link “trabalhe conosco”, onde os Candidatos interessados poderão tomar conhecimento e se inscrever para os processos seletivos em aberto.

**Art. 7º** O site da AGIR será o canal de comunicação com os candidatos para todas as etapas do processo seletivo (à 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.

**§ 1º** O site da AGIR informará obrigatoriamente o cargo, a quantidade de vagas – ampla concorrência e as destinadas a PcD, a carga horária, salário, benefícios, perfil básico exigido para o cargo, etapas do processo, conceitos/pesos atribuídos a cada uma das etapas, o endereço e prazo para a inscrição.

**Art. 8º** Encerradas as inscrições, dar-se-á início ao processo de triagem.

§ 1º A triagem curricular, de caráter eliminatório, consiste na análise comparativa entre as informações registradas no currículo cadastrado pelo candidato no site da AGIR e os requisitos publicados para a vaga.

§ 2º A ausência de informações capazes de qualificar o candidato em face dos requisitos exigidos para o cargo ensejará na não convocação do candidato para as etapas subsequentes.

§ 3º A relação dos candidatos cujos currículos foram triados para a vaga será publicada no site da AGIR.

§ 4º Os candidatos triados para os processos seletivos em aberto deverão comparecer em dia/horário publicados no site da AGIR para participação em cada uma das etapas do Processo Seletivo.

**Art. 9º** A seleção dos candidatos se dará obedecendo aos critérios tecnicamente admitidos, por meio de triagem curricular, avaliação específica/prova, análise curricular, entrevista comportamental e entrevista técnica, podendo ser conjugada a outros instrumentos como, avaliação psicológica/ testes psicológicos, habilitação técnica - operacional, dinâmica de grupos, dentre outros legalmente admitidos, desde que previamente previstos e divulgados no edital.

**Parágrafo único:** O processo de Seleção da AGIR poderá utilizar as formas de avaliação citadas no

artigo 9º, separada ou simultaneamente, a depender das exigências da contratação.

**Art. 10** A prova escrita, de caráter eliminatório e classificatório, é a fase da seleção que consiste em aferir o candidato nas matérias de conhecimento geral e/ou vinculadas à área de trabalho em que desenvolverá o seu exercício funcional. A prova escrita conterà questões objetivas com conteúdo de conhecimentos gerais e/ou, conhecimentos específicos, conforme requeira o perfil da vaga, previamente divulgado no edital.

**§ 1º** Para aprovação dos candidatos, será exigida a pontuação mínima de 50% (cinquenta por cento).

**§ 2º** A prova escrita será aplicada em dia, horário e local previamente informado no site da AGIR.

**Art. 11** A análise curricular, de caráter eliminatório e classificatório, é a fase da seleção que consiste na verificação da habilitação e/ou qualificação profissional e da experiência para o cargo pretendido.

- I. Sendo adotado o critério de análise curricular, o edital informará quais as condições de pontuação por titulação e experiência.
- II. Os critérios de apresentação dos documentos deverão ser especificados no edital do processo seletivo.
- III. No caso do candidato zerar a pontuação da análise curricular, será eliminado do

processo seletivo.

**Art. 12** A Entrevista por competências e comportamento poderá ser utilizada para seleção de candidatos de qualquer nível de escolaridade e tem caráter classificatório e/ou eliminatório. Este instrumento constitui-se em um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que algumas pessoas, equipes ou organizações dominam melhor do que outras, favorecendo-as a se destacarem em determinados contextos.

**Art. 13** A Entrevista Técnica, de caráter classificatório e/ou eliminatório, é a fase da seleção que tem por objetivo verificar as informações contidas no currículo, as habilidades do candidato, seu domínio na área pretendida, sua disponibilidade para atuar em conformidade com as exigências do cargo e determinações legais, bem como, sua disponibilidade para início das atividades e condições de cumprimento das jornadas estabelecidas.

**Art. 14** A Dinâmica de Grupo, de caráter classificatório, é um conjunto de técnicas para a identificação das atitudes e comportamentos dos indivíduos que possibilitam a criação e recriação do conhecimento.

**Art. 15** A Avaliação Psicológica refere-se à coleta e interpretação de dados, obtidos por meio de um conjunto de procedimentos confiáveis, entendidos



como aqueles reconhecidos pela ciência psicológica. A Avaliação consiste na aplicação de testes (comportamentais, psicométricos e/ou testes de personalidade), sendo de caráter classificatório.

**Parágrafo único:** Esta etapa será conduzida, obrigatoriamente, pela área responsável pela seleção, através de seu quadro de psicólogos, ou a critério da administração, através de empresa de consultoria ou profissionais da área de psicologia contratados especificamente para este fim.

**Art. 16** A avaliação prática, de caráter eliminatório, destina-se a averiguar a capacidade técnica do candidato na execução das atividades estabelecidas pela vaga. A avaliação prática poderá ser utilizada nas vagas destinadas a qualquer nível de escolaridade, conforme a necessidade.

**Parágrafo único:** Para os critérios descritos nesse regulamento de contratação as datas, horários e locais para a realização das etapas serão previamente informados no site da AGIR.

**Art. 17** O Edital definirá os critérios de desempate.

**Art.18** A AGIR poderá, a seu critério, convocar os candidatos aprovados em processo seletivo, cujo resultado final tenha sido publicado a menos de 6 (seis) meses para o mesmo cargo, prorrogáveis a critério da administração, por igual período, não consubstanciando-se esta prerrogativa em garantia de contratação, mas em mera expectativa de direito. A utilização do cadastro de reserva é uma faculdade

da AGIR, que, para tanto, avaliará as especificidades da vaga para a sua utilização.

**Parágrafo único:** Será automaticamente desclassificado o candidato que, convocado, não comparecer no dia, horário e local determinados na convocação.

**Art. 19** A contratação do candidato selecionado se efetivará mediante:

- I. Conveniência administrativa e operacional.
- II. Entrega da documentação completa, conforme requisitos descritos no instrumento de divulgação da vaga.
- III. Apresentação do Atestado de Saúde Ocupacional – ASO, declarando apto o candidato a exercer as funções que dele serão exigidas.
- IV. Demais dispositivos estatutários e previsão legal.

Disposições Gerais

**Art. 20** O remanejamento de empregados é critério de preenchimento de cargos e se dará sempre mediante observação e critérios objetivos de pontuação, autorizado pelos Diretores das Unidades, com a expressa concordância do empregado remanejado.

**Parágrafo único:** O remanejamento só poderá ser autorizado com a condição de não acarretar

prejuízos e/ou transtornos a área de origem, nem ao empregado remanejado, ressalvado o disposto na CLT e legislação esparsa.

**Art. 21** O preenchimento de funções gratificadas, quer pelo público interno, quer pelo mercado, por se tratar de atividades de liderança e gestão, será de livre escolha do Diretor das Unidades ou do Superintendente Executivo, observados os critérios da qualificação técnica e da fidúcia para o desempenho da função, ouvido o Recursos Humanos, e autorizado pelo Superintendente Executivo.

**Artigo 22** - A promoção de empregado é modalidade de preenchimento de cargos, e se dará em observância aos seguintes critérios:

- I. possuir, o empregado, a habilitação profissional exigida na descrição de cargos;
- II. solicitação de aumento e/ou otimização de quadro de pessoal, quando for o caso, autorizada pelo Superintendente executivo;
- III. solicitação de reposição de pessoal, quando for o caso, autorizada pelo Superintendente Executivo;
- IV. identificação e indicação do empregado a ser promovido pelo responsável da área cujo cargo vago a ser preenchido esteja

subordinado, ouvido o Gerente de Recursos Humanos, mediante conhecimento e concordância do Superintendente Executivo;

V. estar o empregado contratado há no mínimo 3 (três) meses;

VI. preenchimento de cargos quando da extinção ou criação de serviços, com a finalidade de aproveitar o capital intelectual constituído.

**Parágrafo único** - havendo mais de um candidato à promoção de que trata este artigo, a identificação do empregado a ser promovido será realizada pela Gerência de Recursos Humanos.

**Art. 23** Os Diretores de Unidades são de livre escolha do Conselho de Administração, observados os critérios da qualificação técnica e da fidúcia, ouvido o Superintendente Executivo da AGIR.

**Art. 24** Para o caso do artigo 21 fica vedada a contratação de cônjuge, companheiro ou parente, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o 3º (terceiro) grau, do Governador, Vice-Governador, Secretários de Estado, Presidentes de autarquias, fundações e empresas estatais, Senadores e Deputados Federais e Estaduais, Conselheiros do Tribunal de Contas do Estado e Municípios, especificamente do Estado de Goiás, bem com o dos Diretores de Unidades e Superintendentes da AGIR.

**Art. 25** A AGIR poderá realizar processo seletivo com a finalidade de constituir Cadastro de Reserva, desde que demonstrada a sua necessidade e oportunidade.

**Art. 26** O processo seletivo interno adotará, no que couber, os métodos e critérios estabelecidos para o processo seletivo externo.

**Art. 27** Todos os documentos relacionados ao recrutamento e seleção deverão ser processualizados e/ou digitalizados e arquivados no Departamento de Recursos Humanos da Unidade, por um período mínimo de dez anos, facultado o acesso à informação aos interessados, resguardada a imposição de sigilo profissional.

**Art. 28** A eficácia dos termos deste regulamento se submete ao controle estatal e social, por meio de sua aprovação pela Controladoria – Geral do Estado de Goiás e pelo Conselho de Administração da AGIR, em conformidade com o disposto no parágrafo único, do art.17 e inciso VIII, do art.4º, da Lei nº 15.503/05, do Estado de Goiás.

**Art. 29** Revogam-se as disposições em contrário.

**Art. 30** Este Regulamento terá vigência após sua publicação no Diário Oficial do Estado de Goiás.

Goiânia-GO, 25 de novembro de 2019.