

REGULAMENTO DE CONTRATAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

Art.1º - Este regulamento estabelece as regras de Processo Seletivo para o preenchimento de vagas do **LAR DA AMIZADE ILCE DA CUNHA HENRY**, denominada a seguir por **LAR DA AMIZADE**, especialmente para aquelas realizadas com Recursos Públicos recebidos por força de Instrumentos de Convênios ou congêneres, obedecendo ao princípio da isonomia, transparência, lisura e impessoalidade do processo, tendo em vista a adequação às finalidades dos serviços e processos necessários ao cumprimento dos seus objetivos Estatutários.

Art.2º - O Processo Seletivo, de que trata este regulamento, visa selecionar o melhor candidato para a função a ser preenchida.

DO PROCESSO DE SELEÇÃO

Das Competências

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

I - aos Diretores, aprovar Requisição de Pessoal;

II - aos Coordenadores:

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 - à equipe Equipe Multiprofissional:

a) Conduzir os Processos de Avaliação referentes à Seleção

IV - ao Departamento de Gestão Financeira/Pessoal, executar o processo de registro e admissão.

Do Desenvolvimento do Processo de Seleção

Da Requisição de Pessoal

Art.4º - O procedimento de contratação de pessoal terá início mediante a solicitação dos Coordenadores dirigida a Diretoria.

Parágrafo Primeiro - As Requisições de Pessoal podem ser abertas nos seguintes casos:

I - Substituição de um empregado desligado;

II - Aumento de Quadro, desde que contemplado no orçamento e aprovado pela Diretoria.

Do Processo de Seleção

Art.5º - O Recrutamento será divulgado por meio do site da Entidade e afixado no quadro de avisos contendo, resumidamente, as funções a serem preenchidas, os respectivos números de vagas, os prazos, as condições para a participação dos candidatos e local para informações.

Parágrafo Único - Como pré-requisito mínimo os candidatos deverão apresentar, necessariamente, os seguintes documentos além de outros que a vaga possa exigir:

I-Documento de identidade (RG);

II-Cadastro de Pessoas Físicas (CPF);

III-Carteira de Trabalho e Previdência Social;

IV-Título de Eleitor;

V-Comprovante de escolaridade;

VI-Comprovante de alistamento militar, quando do sexo masculino.

Art.6º – O Processo de Seleção compreende as seguintes etapas:

I – Primeira Etapa: análise do currículo e documentos exigidos no parágrafo único do art. 5º e outros dados fornecidos pelos candidatos para avaliação de sua conformidade com os requisitos mínimos exigidos.

II – Segunda Etapa: os candidatos que cumprirem os requisitos mínimos exigidos participarão das seguintes avaliações:

- a) Avaliação técnica, que consiste em prova escrita, visando apurar o nível de conhecimento técnico específico, com escala de 0 (zero) a 10 (dez), não podendo ser inferior a 5 (cinco);
- b) Dinâmicas de grupo, jogos e provas situacionais visando apurar aspectos comportamentais, com escala de 0 (zero) a 10 (dez), não podendo ser inferior a 5 (cinco);

Parágrafo Primeiro - A classificação do candidato será obtida observando o seguinte critério:
Soma das notas dividido por 2.

Parágrafo Segundo - Serão habilitados os candidatos que obtiverem maior média observando a quantidade de 3 (três) vezes o número de vagas para o cargo em questão.

III – Terceira Etapa: os candidatos aprovados na segunda etapa do processo seletivo serão convocados para entrevista pessoal, a ser realizada pelo requisitante da vaga, com escala de 0 (zero) a 10(dez),

IV – Quarta Etapa: os candidatos aprovados, observando – se a maior nota, isto é, a soma da média da segunda etapa mais a nota da entrevista pessoal deverão entregar os documentos de contratação exigidos pela Entidade.

Parágrafo Primeiro - 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.

Parágrafo Segundo - Os candidatos que não foram aprovados comporão o quadro de reserva para futuras contratações no período não superior a 6 (seis) meses.

Art.7º - O resultado final do processo seletivo, isto é, a classificação geral dos candidatos aprovados e candidatos habilitados ao quadro de reserva será afixado no quadro de avisos e no site da Entidade, após a ciência dos resultados pelo Presidente da Entidade.

Art.8º - Em caso de empate na classificação geral, terá preferência para a contratação o candidato que obtiver maior nota na Segunda etapa.

Art.9º – O chamamento do candidato para preenchimento da vaga ocorrerá através de publicação no quadro de avisos e no site da Entidade, bem como através de contato direto com o respectivo candidato.

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

Parágrafo Único - A prorrogação do Contrato por Prazo Determinado, bem como sua transformação em Contrato por Prazo Indeterminado será precedida de avaliação e aprovação do Presidente da Entidade e Coordenadores.

Art.11º – São Condições de admissão: a apresentação da documentação completa, por ocasião da convocação, a comprovação de atendimento às exigências específicas da regulamentação profissional, quando a função exigir, estar apto sem qualquer restrição no exame médico admissional.

Parágrafo Único - Por ocasião da contratação será exigido, além dos documentos relacionados no art. 5º, os seguintes documentos:



- I-Exame médico admissional;
- II-Cartão de inscrição junto ao PIS/PASEP;
- III-Comprovante de endereço;
- IV-Certidão de nascimento dos filhos menores de 18 (dezoito) anos, se houver;
- V-Carteira de vacinação dos filhos menores de 18 (dezoito) anos, se houver;
- VI-Atestado de Antecedentes Criminais

Art.12º – Cada processo seletivo terá a validade de 06 (seis) meses, podendo ser prorrogado, a critério do Presidente da Entidade, por igual período.

DA READMISSÃO DE ANTIGOS COLABORADORES

Art.13º - A admissão de antigos empregados somente poderá ocorrer após do decurso do prazo de 12 meses entre o desligamento e a readmissão.

Parágrafo Primeiro - 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.

Parágrafo Segundo - Toda readmissão deverá ser aprovada pela Diretoria.

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art.14º – Não será exigido processo de seleção para contratação de funções de chefia, bem como para contratação de funções que exijam habilitação técnica específica e de notória especialização, que estejam diretamente vinculados ao objeto do convênio.

Art.15º – Para contratações emergenciais, que por definição são aquelas necessárias para atender necessidade transitória e por prazo determinado, de no máximo 06 (seis) meses, será utilizado o quadro reserva de processos de seleção já realizados não sendo necessário a abertura de novo processo de seleção.

Art.16º - De acordo com a necessidade, dentro do prazo de validade do processo seletivo realizado, poderá ser efetuado novo processo seletivo, referente a ocupações diversas das anteriormente selecionadas. Poderá, ainda, ser realizado novo processo seletivo para as mesmas funções ou algumas das funções anteriormente selecionadas, caso se esgote a listagem de habilitados, encerrando-se, assim, a validade do processo seletivo anterior.

Art.17º - Os casos omissos neste regulamento serão resolvidos pela Diretoria.

Art.18º - Este regulamento entra em vigor imediatamente.

Campinas, 07 de Janeiro de 2015.

Antônio Evangelista Barbosa
Presidente