

REGULAMENTO DOS PROCEDIMENTOS PARA SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO DE PESSOAL – DA ABEAS.

Artigo 1º - O presente regulamento, tem como finalidade estabelecer normas e critérios para seleção e contratação de pessoas na consecução dos serviços executados pela **ABEAS - Associação Brasileira de Entidades de Assistência Social**, associação civil de caráter beneficente de promoção social à saúde, sem fins lucrativos, pessoa jurídica de direito privado, doravante denominada **Organização Social**.

Parágrafo Primeiro – Na qualidade de Organização Social qualificada, na área de saúde no âmbito da União, Estados e Municípios em todo o Território Nacional, este regulamento se submete aos princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e ainda que seja conduzida de forma pública, objetiva e impessoal, orientados pelo julgamento da ADI 1923 e ao caput do artigo 37 da Constituição Federal de 1988.

Parágrafo Segundo – As normas estabelecidas nesse Regulamento, serão aplicadas exclusivamente no âmbito das relações de emprego estabelecidas nos Contratos de Gestão celebrados entre entes públicos e a **ABEAS – Associação Brasileira de Entidades de Assistência Social**, e serão regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho e Convenções Coletivas de Trabalhos de cada localidade, onde a **Organização Social** estiver atuando e/ou vier a atuar.

Parágrafo Terceiro – É vedada a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção por motivo de sexo, origem, cor, raça, estado civil, situação familiar ou idade,

ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor, previstas no inciso XXXIII, do artigo 7º da Constituição Federal de 1988.

Artigo 2º - O Setor de Recursos Humanos será, preferencialmente, responsável pelos processos de recrutamento e seleção.

Parágrafo único - A abertura do processo de recrutamento e contratação de pessoal se dará mediante solicitação expressa de Gerentes, Coordenadores ou Supervisores de áreas e/ou departamentos, de cada uma das unidades de saúde geridas pela **Organização Social**, devendo conter autorização expressa do Diretor da Unidade, salvo os casos de substituição, que será autorizada isoladamente pelo Setor de Recursos Humanos.

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

Artigo 4º - O recrutamento externo dar-se-á com a divulgação da(s) vaga(s) através da página oficial da **Organização Social** na internet, sem prejuízo de outros meios de comunicação que o Setor de Recursos Humanos julgar necessários, informando obrigatoriamente o cargo, o perfil básico, o salário, o número de vagas, o endereço e o prazo para entrega dos currículos.

Parágrafo Primeiro - A partir do recrutamento, poder-se-á criar um banco de dados, cujos profissionais cadastrados poderão ser convidados a participar do processo seletivo, excetuados os casos que se enquadrarem nas condições estabelecidas no § 3º, art. 17 em que será dispensada a realização de processo seletivo para a admissão.

Artigo 5º - A apresentação dos candidatos, na fase de recrutamento dar-se-á através do cadastro eletrônico do currículo, através do sítio www.abeas.org.br, na aba “**Processo Seletivo**” .

Artigo 6º - A seleção dos candidatos obedecerá aos critérios de análise curricular, investigação psicológica e/ou entrevista técnica/operacional.

Parágrafo único - A critério do Setor de Recursos Humanos da **Organização Social**, poder-se-á exigir comprovação ou habilitação técnica-operacional, realização de testes específicos e investigação de idoneidade profissional.

Artigo 7º - A análise curricular é a fase da seleção que consiste no conhecimento prévio do candidato onde se verificará a formação profissional e a comprovação de experiência para o cargo pretendido, além da checagem das informações prestadas pelo candidato à vaga de relação de emprego.

Artigo 8º - A investigação psicológica é a fase da seleção que consiste da entrevista psicológica e/ou aplicação de testes comportamentais, onde serão verificadas as características psicológicas do candidato à vaga da relação de emprego.

Parágrafo Primeiro - Esta etapa será conduzida, obrigatoriamente, pelo Setor de Recursos Humanos, através de seu quadro de psicólogos contratados, ou a critério da última, através de empresa de consultoria e/ou profissionais da área de psicologia contratados especificamente para este fim.

Parágrafo Segundo - Da aferição dos testes aplicados, o psicólogo investigador emitirá parecer, onde recomendará ou não o candidato à relação de emprego a ocupar o cargo pretendido.

Artigo 9º - A entrevista técnica é a fase da seleção onde o candidato se submeterá a interlocução com o Diretor, Gerente, Coordenador e/ou Supervisor da área solicitante, da qual será emitido parecer conclusivo, indicando ou não a contratação do candidato à relação de trabalho a ocupar o cargo pretendido.

Parágrafo único - A entrevista técnica objetiva 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 submeter-se aos horários estabelecidos.

Artigo 10º - A critério do Setor de Recursos Humanos, o processo de recrutamento e seleção poderá se dar internamente, objetivando oportunizar aos empregados da **Organização Social** mobilidade ou ascensão profissional, observada a legislação vigente e as exigências perante aos Conselhos Profissionais.

Parágrafo Primeiro - O processo de recrutamento e seleção internos se dará obedecendo aos mesmos critérios utilizados para o processo de recrutamento e seleção externos, indicando na publicação da (s) vaga (s) a expressão “**seleção interna**”, devendo ser amplamente divulgado nos quadros de aviso das unidades geridas pela **ABEAS – Associação Brasileira de Entidades de Assistência Social**, bem como no site institucional da **Organização Social**.

Artigo 11º - O remanejamento de empregados é outra forma de preenchimento de cargos e se dará sempre mediante observação e avaliação de desempenho, que deverá ser solicitada pelo Diretor, Gerente, Coordenador e/ou Supervisor de cada área e/ou departamento, devendo ser autorizado pelo Diretor da Unidade/dependência e

com a aquiescência expressa do empregado remanejado e anuência de seu superior imediato.

Parágrafo único - O remanejamento só poderá ser autorizado com a condição de não acarretar prejuízos e transtornos à sua área de origem, nem ao empregado remanejado, ressalvado o disposto na Consolidação das Leis do Trabalho, Convenções Coletivas de Trabalho e legislações específicas.

Artigo 12º - A promoção de empregado é modalidade de preenchimento de cargos, e se dará em observância aos seguintes critérios:

- I - Possuir, o empregado, a habilitação técnica e profissional exigidas na descrição de cargos da **Organização Social**;
- II - Solicitações de aumento de quadro de pessoal, quando for o caso, deverão ser autorizadas pelo Diretor da Unidade de Saúde gerida pela **ABEAS**;
- III – Solicitações de reposição de pessoal, quando for o caso, serão solicitadas pelo Diretor, Gerente e/ou Supervisor de cada área e/ou departamento, de cada uma das Unidades de Saúde geridas pela **Organização Social**, devendo ser autorizadas pelo Setor de Recursos Humanos da **Organização Social**;
- IV – Identificações e indicações de empregados a serem promovidos para cargos vagos a serem preenchidos, deverão ser aprovadas pelo Diretor da Unidade da Unidade de Saúde, ouvido o Setor de Recursos Humanos, devendo o empregado estar contratado há no mínimo 06 (seis) meses e ter sido aprovado por seu superior imediato na avaliação para continuidade da relação de emprego;

Parágrafo único - Havendo mais de um candidato à promoção de que trata este artigo, a identificação do empregado a ser promovido será realizada pelo Setor de Recursos Humanos.

Artigo 13º - A admissão de ex-empregado somente será permitida após 06 (seis) meses de seu desligamento e se fará, caso seja aprovada pelo Setor de Recursos Humanos independentemente de processo seletivo, desde que observadas as seguintes condições:

- I - Que o desligamento do ex-empregado dos quadros da **Organização Social** não tenha se dado por justa causa e esta não tenha sido revertida perante os órgãos judiciais competentes;
- II - que o ex-empregado tenha laborado por, no mínimo 01 (um) ano;
- III- que sua admissão seja para o mesmo cargo anteriormente ocupado e que não tenham ocorrido alterações nas funções a serem exercidas;
- IV - que haja solicitação fundamentada do responsável da área cujo cargo a ser ocupado se vincula, indicando o nome do ex-empregado, com expressa anuência do Diretor da Unidade gerida pela **ABEAS**.

Artigo 14º - A efetivação de estagiário é modalidade de preenchimento de cargos, admitidos no programa de estágio em conformidade com a legislação e regulamento próprios, identificados como portadores de potencial profissional.

Parágrafo único - A efetivação de estagiário em cargo definitivo será solicitada ao Setor de Recursos Humanos, com exposição de motivos, pelo responsável pelo setor em que o estagiário desenvolvia suas atividades, com a aprovação da Diretoria da Unidade de Saúde.

Artigo 15º – A efetivação de aprendiz é modalidade de preenchimento de cargos, admitidos no programa de aprendizagem em conformidade com a legislação e regulamento próprios, identificados como portadores de potencial profissional.

Parágrafo único – A efetivação do aprendiz em cargo definitivo será solicitada ao Setor de Recursos Humanos da Unidade da Unidade de Saúde gerida pela **ABEAS**, com exposição de motivos, pelo responsável pelo setor em que o aprendiz desenvolva suas atividades há pelo menos 6 (seis) meses, com aprovação do Diretor da Unidade de Saúde.

Artigo 16º - A contratação, remanejamento ou promoção de pessoal, independentemente do cargo, para o preenchimento das funções de assessoria, será de livre escolha e indicação do Superintendente da **Organização Social**, que, a seu critério, poderá dispensar os procedimentos de que tratam os artigos 3º, 11 e 12, ouvido o Conselho de Administração.

Artigo 17º – O Setor de Recursos Humanos deverá, independentemente de processo de recrutamento, manter banco de dados com cadastro de profissionais para as áreas meio e fim da **Organização Social**, cujos currículos cheguem por apresentação espontânea de potenciais candidatos ou através de currículos cadastrados em anteriores processos de recrutamento.

Parágrafo Primeiro – O Setor de Recursos Humanos buscará os candidatos no banco de dados de que trata o caput deste artigo para recrutamento e contratação, em conformidade com o perfil e qualificação requisitados.

Parágrafo Segundo - Inexistindo no banco de dados profissionais com o perfil e qualificação requerida, o Setor de Recursos Humanos adotará, sendo necessárias, as providências do artigo 4º.

Parágrafo Terceiro – Havendo candidato classificado e não selecionado em processo seletivo realizado a menos de 6 (seis) meses, o Setor de Recursos Humanos poderá aproveitar a seleção e chamar os candidatos classificados para as vagas cujo perfil, habilitação e qualificação forem congruentes, facultando-se a aplicação de testes e exames complementares.

Artigo 18º - 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 administrativo-financeira e operacional, após autorização do Diretor da Unidade de Saúde gerida pela **Organização Social**, observados os dispositivos estatutários e previsões legais.

Artigo 19º - O Setor de Recursos Humanos da **ABEAS** deverá disponibilizar os meios necessários para a realização do recrutamento e seleção, em conformidade com aquilo que for previsto neste Regulamento.

Artigo 20º – Os empregados da **ABEAS** poderão ser transferidos, para atender de forma provisória ou permanente as necessidades dos serviços, entre as unidades administradas e/ou sede da **ABEAS**, por ato discricionário do Superintendente da **Organização Social**, ressalvadas as hipóteses do art. 469, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Artigo 21º – A contratação de empregados para ocupar cargos de gestão no âmbito da **ABEAS**, assim entendidos aqueles vinculados à administração da **ABEAS**, poderá dispensar os requisitos, critérios e condições, estabelecidos pelo presente regulamento, por discricionariedade do Superintendente da **Organização Social**.

Artigo 22º - É permitido o aproveitamento de empregados já lotados em Unidades de Saúde que venham a ser geridas pela **Organização Social**, em razão do princípio da continuidade do serviço público, devendo ser firmado contrato de experiência, devendo estes empregados aproveitados serem avaliados ao final do período pelos seus superiores imediatos e ratificado o aproveitamento pelo Diretor da Unidade de Saúde.

Artigo 23º - A **Organização Social** obedecerá a Lei 13.146, que instituiu a inclusão de pessoa com deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), em especial os artigos 34 e 35 deste códex.

Parágrafo Primeiro – Para fins de apuração da quantidade de beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, a **Organização Social** deve obedecer ao disciplinado no artigo 93 da Lei 8213/1991, sendo que a apuração deve ser realizada com base na totalidade de empregados, ou seja, matriz e filiais.

Parágrafo Segundo – A **Organização Social** poderá alocar os beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, conforme critério do Setor de Recursos Humanos, não se fazendo necessária a alocação de beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, em Unidade de Saúde Específica.

Parágrafo Terceiro – O Setor de Recursos Humanos da **Organização Social** deve prever a participação de pessoa com deficiência quando da disponibilização das vagas de trabalho.

Artigo 24º – O presente regulamento entrará em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho de Administração da ABEAS.

Artigo 25º – Revogam-se as disposições em contrário.

Goiânia, Goiás, 07 de fevereiro de 2022.

Luiz Cesar dos Santos
Presidente
ABEAS – Associação Brasileira de Entidades de Assistência Social