



REGULAMENTO DE

SELEÇÃO E

CONTRATAÇÃO DE

PESSOAL

REGULAMENTO DE SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO DE PESSOAL

A **FUNDAÇÃO PROFESSOR MARTINIANO FERNADES - IMIP HOSPITALAR**, no uso de suas atribuições legais e estatutárias, resolve editar o presente REGULAMENTO DE CONTRATAÇÃO DE PESSOAL de modo a instituir as normas e procedimentos a serem seguidos pela instituição para o preenchimento das vagas de trabalho em todas as suas unidades, mediante as seguintes cláusulas e condições.

CAPÍTULO I DA INTRODUÇÃO

Art. 1º. O presente regulamento tem por finalidade estabelecer normas e critérios para o recrutamento, seleção e contratação de profissionais para o preenchimento de vagas de pessoal administrativo e operacional junto às unidades administradas pela **FUNDAÇÃO PROFESSOR MARTINIANO FERNADES - IMIP HOSPITALAR**.

Art. 2º. Todos os procedimentos de contratação de pessoal subordinam-se aos ditames previstos no art. 37, da Constituição Federal, e no art. 97, da Constituição do Estado de Pernambuco, de observância obrigatória e ponderada, e SE destinam a valorizar a governança administrativa e transparência do processo seletivo de pessoal, primando pela aplicação dos seguintes princípios: i) impessoalidade; ii) isonomia; iii) julgamento objetivo; iii) transparência; iv) probidade; v) moralidade; vi) boa-fé; vii) publicidade; viii) legalidade; ix) razoabilidade; x) busca permanente de qualidade e competência de profissionais.

Art. 3º. Todo o processo de recrutamento, seleção e contratação de que trata este regulamento deve ser devidamente documentado, a fim de facilitar o acompanhamento, o controle e a fiscalização das instâncias pertinentes.

Art. 4º. A eventual não realização dos procedimentos previstos neste regulamento para a contratação de pessoal dependerá de expressa e justa motivação.

Art. 5º. Para a finalidade do presente regulamento, define-se como pessoal os profissionais com vínculo empregatício regido pela Consolidação das Leis Trabalhistas.

CAPÍTULO II
DO PROCESSO DE SELEÇÃO

Seção I - Das Competências

Art. 6º. No âmbito dos processos de seleção de pessoal, compete:

I. Aos Coordenadores Gerais das unidades:

a) Analisar e aprovar a requisição de pessoal.

II. Aos Coordenadores de setores e/ou gerentes:

a) Realizar solicitação de requisição de pessoal;

III. À área de Recursos Humanos:

a) Conduzir os processos de avaliação e seleção de pessoal;

b) Informar e orientar os candidatos sobre a instituição, sua competência e atribuições;

c) Executar o processo de registro de admissão dos candidatos classificados;

d) Manter banco de dados com o cadastro de profissionais aprovados em processos seletivos anteriores.

IV. Ao serviço de segurança e medicina do trabalho:

a) Realizar os exames médicos admissionais e demais procedimentos de sua competência.

Seção II - Da Requisição de Pessoal

Art. 7º. O procedimento de contratação de pessoal terá início mediante solicitação dos coordenadores de setores e/ou gerentes e será operacionalizada mediante "Formulário de Requisição de Pessoal" para os seguintes casos:

I. Substituição de empregado;

II. Aumento de quadro, desde que contemplado no Plano de Trabalho e/ou orçamento.

Parágrafo Primeiro - O Requisitante deverá preencher "Formulário de Requisição de Pessoal" e encaminhar o respectivo pleito para aprovação do Coordenador Geral da Unidade.

Parágrafo Segundo - Após a aprovação para contratação de novo empregado, o "Formulário de Requisição de Pessoal" será encaminhado para o setor de Recursos Humanos, a fim de que seja selecionado o novo profissional no banco de dados com o cadastro de profissionais aprovados em processos seletivos anteriores ou aberto novo processo seletivo externo.

Seção III - Da Divulgação da Seleção de Pessoal e Etapas

Art. 8º. A seleção de pessoal será divulgado por meio do sítio eletrônico da instituição (www.imip.org.br), podendo, ainda, ser divulgada pela imprensa (jornal, rádio, televisão ou *internet*) e/ou, por qualquer outro meio idôneo de divulgação que garanta publicidade das convocações.

Art. 9º. As convocações para as etapas do Processo Seletivo serão feitas através do sítio da instituição (www.imip.org.br) ou por meio de contato telefônico, devendo o candidato se apresentar, obrigatoriamente, munido de Documento de Identidade Oficial nos locais e datas estabelecidos.

Seção IV - Das Condições para Participação do Processo Seletivo

Art. 10. São condições para participação do processo seletivo:

I. Ser brasileiro nato ou naturalizado, ou cidadão português a quem foi deferida a igualdade; ou, ainda, estrangeiro, obedecido os requisitos exigidos pela legislação de regência;

II. Ter idade mínimo de 18 anos;

III. Estar em dia com as obrigações eleitorais e militares;

IV. Apresentar a documentação exigida para a inscrição;

V. Possuir o perfil e os requisitos exigidos para a vaga.

Seção V - Das Etapas do Processo Seletivo

Art. 11. O processo seletivo será composto das seguintes etapas de avaliação:

- I. Análise curricular;
- II. Avaliação de conhecimentos;
- III. Avaliação psicológica;
- IV. Entrevista profissional.

Seção VI - Da Avaliação Curricular

Art. 12. Esta etapa terá caráter eliminatório. Os currículos serão recebidos e analisados quanto aos requisitos de qualificação profissional e requisitos acadêmicos definidos para cada cargo específico.

Art. 13. Quanto aos requisitos acadêmicos, será exigido conclusão do ensino fundamental completo para os cargos de nível elementar, conclusão do ensino médio completo ou técnico para cargos de nível médio ou técnico e conclusão de curso de formação superior para cargos de nível superior.

Seção VII - Da Avaliação de Conhecimentos

Art. 14. Esta etapa terá caráter eliminatório e classificatório e será aplicado a todos os candidatos classificados na etapa da Avaliação Curricular.

Art. 15. O conteúdo programático das avaliações estarão disponíveis no site do IMIP (www.imip.org.br).

Art. 16. Nessa etapa serão aplicados os seguintes critérios de pontuação:

Nível Superior

Componente	Quantidade de Questões	Pontuações
Redação	-	0 a 10

Interpretação de texto	10	0 a 10
Conhecimento Específico	20	0 a 10
TOTAL	30 (trinta)	30 (trinta)

Nível Técnico

Componente	Quantidade de Questões	Pontuações
Redação	-	0 a 10
Interpretação de texto	10	0 a 10
Conhecimento Específico	20	0 a 10
TOTAL	30 (trinta)	30 (trinta)

Nível Médio

Componente	Quantidade de Questões	Pontuações
Redação	-	0 a 10
Interpretação de texto	10	0 a 10
Raciocínio Lógico	10	0 a 10
Conhecimento Específico	10	0 a 10
TOTAL	30 (trinta)	40 (quarenta)

Nível Fundamental

Componente	Quantidade de Questões	Pontuações
Redação	-	0 a 10
Raciocínio Lógico	10	0 a 10
Conhecimento Específico (apenas	10	0 a 10

para o cargo de eletricista)		
TOTAL	20 (vinte)	30 (trinta)

Art. 17. Em cada componente da Avaliação de Conhecimento, o candidato deverá obter nota mínima de 5 pontos.

Seção VIII - Da avaliação Psicológica

Art. 18. Esta etapa terá caráter eliminatório e será aplicada a todos os candidatos após a etapa da Avaliação do Conhecimento, para o fim de apurar a condição do candidato para o desempenho das respectivas atividades

Seção IX - Da Entrevista Profissional

Art. 19. Nesta etapa só participarão os candidatos que obtiverem nota igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) da pontuação máxima da Avaliação de Conhecimento e apto na Avaliação Psicológica.

Art. 20. Esta etapa terá caráter eliminatório e classificatório.

Art. 21. A entrevista consistirá em uma análise comportamental do candidato, bem como do seu conhecimento técnico para o cargo em questão. Será observada postura, disponibilidade, potencial, desenvoltura, equilíbrio emocional, expressão verbal e experiência profissional.

Art. 22. Na entrevista pessoal o candidato será avaliado em uma escala de 0 a 10 pontos, sendo considerado habilitado aquele que obtiver nota igual ou superior a 5 (cinco) pontos.

Seção X - Dos Recursos

Art. 23. Será assegurado ao candidato em todas as etapas do certame a garantia de ampla defesa por meio da possibilidade de requerer as notas e/ou avaliações das etapas de que realizar.

Art. 24. Será assegurado ao candidato, em todas as etapas do certame, apresentar recursos, no prazo mínimo de 2 (dois) dias úteis, e, no máximo

de 5 (cinco) dias úteis, após o conhecimento do resultado de cada etapa de avaliação.

Art. 25. Os recursos deverão ser protocolados em horário de expediente normal da instituição e em local a ser previamente indicado pela instituição.

Art. 26. Os recursos deverão ser dirigidos à Coordenação de Captação e Desenvolvimento de Pessoal, que os analisará, em decisão irrecorrível, até o fim do certame.

Seção XI - Da Classificação dos Candidatos e Critérios de Desempate

Art. 27. Na classificação final do candidato será considerada a média aritmética dos pontos obtidos em cada uma das etapas da avaliação.

Art. 28. Na hipótese de ocorrer empate no resultado da seleção, serão adotados, sucessivamente, os seguintes critérios de desempate:

I. Maior tempo de experiência do cargo para qual concorreu;

II. Maior idade.

Seção XII - Da Exclusão do Candidato do Processo Seletivo

Art. 29. Qualquer informação falsa ou não comprovada gera a eliminação do candidato no processo seletivo, sem prejuízo das sanções penais cabíveis.

Art. 30. Os certificados e diplomas apresentados pelo candidato que não sejam reconhecidos por instituições autorizadas a funcionar pela autoridade pública competente acarretará na eliminação do candidato do certame.

Art. 31. O candidato será automaticamente excluído do processo seletivo quando:

I. Apresentar-se após os horários definidos nas etapas de seleção contratação;

II. Não comparecer a qualquer uma das etapas;

III. Não apresentar a documentação exigida nas etapas da seleção.

Art. 32. O candidato convocado para contratação que não apresentar a documentação exigida no prazo concedido será eliminado da seleção, hipótese em que será convocado o candidato classificado na posição imediatamente subsequente na lista de classificação.

Seção XIII - Do Resultado do Processo Seletivo e Banco de Dados

Art. 33. Os candidatos selecionados serão classificados de acordo com a nota final.

Art. 34. A aprovação no processo de seleção não gera para o selecionado o direito à contratação, cabendo ao gestor da respectiva Unidade Hospitalar, conforme o caso, decidir a respeito, observado o número de vagas.

Art. 35. Os candidatos aprovados em todas as etapas do certame que não forem contratados em razão do número de vagas disponíveis, ficarão cadastrados no Banco de Dados da instituição por um período de até 6 meses e poderão ser convocados quando do surgimento de novas oportunidades.

CAPÍTULO III

DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS PARA A CONTRATAÇÃO

Art. 36. São requisitos para a contratação:

I. Ter sido aprovado no Processo de Seleção;

II. Atender as disposições contidas no presente regimento e no edital de convocação da seleção;

III. Apresentar a seguinte documentação:

- a) Carteira do Trabalho e Previdência Social;
- b) 3 (três) fotos 3X4.
- c) Documento de Identidade Oficial;
- d) CPF/MF;

- e) Título de Eleitor;
- f) PIS ou PASEP;
- g) Certidão de nascimento ou casamento (quando for o caso);
- h) Comprovante de residência (conta de água, luz ou telefone);
- i) Certidão de nascimento dos dependentes;
- j) Cartão de vacinação dos filhos com idade até 7 (sete) anos;
- k) Certificado Militar/Reservista (funcionários do sexo masculino);
- l) Carteira de registro profissional nos respectivos Conselhos Profissionais do Estado de Pernambuco (quando for o caso);
- m) Carteira de Motorista (apenas para os cargos de motorista e mensageiro);
- n) Comprovante de matrícula de filhos menores de 14 anos (obrigatório apenas para quem receberá salário família);
- o) CPF/MF dos dependentes maiores de 18 anos;
- p) Certificado de conclusão do 1º ou 2º grau;
- q) Diploma ou declaração de conclusão de curso superior, pós-graduação, especialização, mestrado, doutorado, MBA, dos cursos exigidos para a vaga.

Art. 37. Os candidatos aprovados serão contratados de acordo com cronograma de necessidades do serviço.

CAPÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 38. Os empregados serão admitidos sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho, conforme carga horária e salário previamente informados para cada função/jornada, podendo haver variações de turnos (diurno, noturno, misto) e/ou tipo de jornada (diarista, plantonista, etc.).

Art. 39. É permitida a contratação de empresa especializada em recrutamento e seleção de pessoal, sempre que a demanda do processo seletivo estiver acima da condição operacional própria da instituição, seja pelo volume ou especificidades das vagas existentes.

Art. 40. A abertura e fechamento das vagas é uma decisão da diretoria das unidades desta instituição, bem como a especificação do perfil de cada vaga.

Art. 41. A contratação de superintendentes, coordenadores e gestores será feita diretamente pela diretoria da instituição, haja vista a responsabilidade e confiança inerentes aos respectivos cargos.

Art. 42. Os casos omissos ou duvidosos na interpretação do presente Regulamento serão resolvidos pela Diretoria, com base nos princípios gerais de direito e da administração pública.

Art. 43. O presente Regulamento entrará em vigor a partir da data de sua publicação e pode ser aditado ou retificado a exclusivo critério da instituição.