



REGULAMENTO DE CONTRATAÇÃO DE PESSOAL

CAPÍTULO I - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1.º - O presente regulamento tem por finalidade estabelecer normas e critérios de Recrutamento, Seleção e Contratação de pessoal da Organização da Sociedade Civil PROJETO GABI.

Art. 2.º - Todas as normas aplicáveis ao recrutamento, seleção e contratação de pessoal para integrarem o quadro de pessoal do PROJETO GABI reger-se-ão pelos princípios básicos de moralidade e boa-fé, probidade, impessoalidade, economicidade e eficiência, isonomia, legalidade, razoabilidade e busca permanente de qualidade e competência de profissionais, bem como pela adequação aos objetivos da entidade.

CAPITULO II – DO PROCESSO DE SELEÇÃO

Título I – Das Competências

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

I - Aos Diretores da Organização Social:

a) Solicitar e/ou aprovar Requisição de Admissão de Funcionário;

II - Técnica Responsável:

- a) Realizar processo de recrutamento e seleção de pessoal, triagem currículos, análise prévia e entrevista presencial, conduzindo os Processos de Avaliação referentes à Seleção;
- b) Participar das etapas de avaliação técnica;
- c) Analisar os resultados apresentados pelos candidatos e definir o candidato mais adequado ao perfil solicitado.

Título II - Do Desenvolvimento do Recrutamento e Seleção

Seção I – Da Solicitação de Admissão de Funcionário:

Art. 4.º - O procedimento de contratação de pessoal terá início mediante a solicitação dos Diretores do PROJETO GABI, interessados na contratação, dos serviços efetivamente necessários para o desenvolvimento/crescimento do trabalho Institucional.

Parágrafo Único. A Requisição de Admissão de Funcionário podem ser abertas nos seguintes casos:

I - Substituição de um colaborador;

II - Aumento do Quadro de colaboradores, desde que contemplado no orçamento ou aprovado pela Diretoria.

Seção II - Do Processo de Recrutamento e Seleção:

Art. 5º - Os Diretores verificará a necessidade de preenchimento da vaga, e estabelecerá as fontes de recrutamento a serem utilizadas: recrutamento interno, externo ou misto.

Art. 6.º - A vaga poderá ser divulgada por meio da mídia social e conterá, resumidamente, a função a ser preenchida, os respectivos números de vagas, os prazos, as condições para a participação dos candidatos e local para informações.



Art. 7º - A contratação de pessoal, bem como estagiário e/ou aprendiz, assim como a sua efetivação seguirá o seguinte critério: recrutamento externo ou interno e seleção, priorizando a mão de obra local.

Art. 8º - O Processo de Recrutamento e Seleção compreende as seguintes etapas:

I - *Primeira Etapa*: Divulgação da vaga;

II - *Segunda Etapa*: análise do currículo;

III - *Terceira Etapa*: os candidatos que cumprirem os requisitos mínimos exigidos participarão de uma entrevista presencial, com a Técnica Responsável onde será realizada uma Avaliação visando apurar o nível de conhecimento técnico específico;

IV - *Quarta Etapa*: os candidatos pré-aprovados passarão por uma entrevista com os Diretores;

V - *Quinta Etapa*: os candidatos aprovados nas etapas anteriores deverão entregar os documentos de contratação exigidos pela instituição e passar por exame médico admissional.

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. O candidato deve respeitar o prazo informado para apresentação da documentação requerida, sob pena de ser reprovado do processo.

Parágrafo Terceiro. A aprovação no processo seletivo não garante contratação compulsória, tampouco confere direito subjetivo a vaga, apenas qualifica o candidato ao perfil da vaga podendo, tal processo, servir para cadastro de candidatos potencialmente aptos.

Art. 9º - As funções serão preenchidas preferencialmente sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), conforme carga horária previamente informada para cada função.

Parágrafo Único. É permitida a subcontratação de empresas, bem como a contratação de profissionais autônomos, em casos específicos.

CAPÍTULO III – DAS COTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Será assegurado às pessoas com deficiência o direito de participação no Recrutamento e Seleção acordo com as proporções estabelecidas no art. 93 da Lei 8.213/91.

CAPÍTULO IV – DA READMISSÃO DE ANTIGOS COLABORADORES

Art.10º - A admissão de antigos colaboradores 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.

CAPÍTULO V - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 11º - 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 especificidade da (s) vaga (s) existente (s).

Art. 12º - Os casos omissos ou duvidosos na interpretação do presente Regulamento serão resolvidos pela Administração, com base nos princípios gerais de direito.