

REGULAMENTO DE CONTRATAÇÃO E DESLIGAMENTO DE PESSOAL

Capítulo I

Das Disposições Gerais e Competências

Artigo 1º – Este regulamento, aprovado em reunião de diretoria no dia 09/05/2024 estabelece as regras de Processo Seletivo Interno e Externo para o preenchimento de vagas, sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);

Parágrafo Único: Observadas as vedações e exigências do presente neste regulamento ou pertinentes à vaga, qualquer pessoa, independente de origem, cor, raça, religião, sexo ou idade poderá participar do processo de seleção que obedecerá aos princípios da impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, economicidade, isonomia, transparência, lisura, ética, boa fé e probidade para a contratação de pessoal;

Artigo 2º – O processo seletivo, de que trata este regulamento, visa selecionar o candidato de acordo com o perfil da função a ser preenchida, divulgado através de Edital afixado no quadro de aviso da Organização, divulgado nas mídias sociais e sites de divulgação de vagas de empregos;

Capítulo II

Sobre as Comissões de Seleção e Contratação

Artigo 3º – Para a realização dos processos seletivos de que trata este regulamento, serão constituídas Comissões de Seleção e Contratação de Pessoal nomeadas pela superintendencia seguindo as regras:

- I- Para vagas de Coordenadores e analistas:
 - a- 1 Diretor
 - b- Superintendente
- II- Para demais vagas:
 - a- 1 representante do GDG;
 - b- Superintendente;
 - c- Coordenador ou analista responsável pelo setor
 - d- Poderá ser convidado de acordo com a especificidade da vaga outros profissionais ou mesmo usuários do serviço em caráter consultivo;
 - e- Poderão ser nomeados consultores externos e/ou internos para correção de provas, desde que essas não sejam nominais.

Parágrafo Único: Não poderão participar da comissão, funcionários que estejam fazendo indicação para a vaga.

Artigo 4º – Compete às Comissões de Seleção e Contratação de Pessoal:

- I- Se reunir utilizando processos circulares;
- II- Se pautar por critérios técnicos e objetivos.
- III- Traçar o perfil da vaga de acordo com os parâmetros traçados pela

- superintendencia, a legislação vigente, missão e plano de trabalho do serviço ou projeto;
- IV- Construir o edital de processo seletivo da vaga e submeter ao superintendente para aprovação contendo:
 - a- Nome da vaga a ser contratada;
 - b- Quantidade de vagas disponíveis;
 - c- Carga horária;
 - d- Requisitos mínimos;
 - e- Requisitos desejáveis;
 - f- Atribuições;
 - g- Benefícios;
 - h- Cronograma de todas as etapas do processo seletivo;
 - i- Formas de envio e prazo para envio dos currículos;
 - V- Determinar a dinâmica do processo seletivo, respeitando as especificidades da vaga e deste regulamento;
 - VI- Selecionar os currículos convocados;
 - VII- Quando exigível para o exercício da função, formular provas escritas de conhecimentos/habilidades técnicas e realizarem as correções das mesmas;
 - VIII- Selecionar as melhores provas para a próxima etapa do processo;
 - IX- Entrevistar os candidatos e emitir parecer mediante atribuição de notas ou pareceres;
 - X- Classificar os candidatos em habilitados e não habilitados e estabelecer um ranking entre os habilitados se houver mais de um;
 - XI- Registrar todas as atividades realizadas e decisões para compor o dossiê do processo seletivo;

Capítulo III

Do Desenvolvimento do Processo Seletivo de Contratação

Artigo 5º – A abertura da vaga se dará mediante solicitação dos responsáveis dos serviços ou departamentos interessados na contratação, dirigida à superintendência, ou da própria superintendência:

Artigo 6º – O Processo Seletivo deverá ser divulgado em formato de Edital, através do site (www.ceicampinas.org.br), afixado no quadro de avisos da entrada, e quando externo também nas mídias digitais do CEI e site de divulgação de vagas de empregos, contendo, as funções a serem preenchidas, os respectivos números de vagas, os prazos e as condições para a participação dos candidatos;

Parágrafo Único: Será assegurado às pessoas com deficiência o direito de participação nos Processos Seletivos, sendo que o preenchimento dos cargos será de acordo com as proporções estabelecidas no art. 93 da Lei 8.213/91(lei de cotas);

Capítulo IV

Processo Seletivo Interno

Artigo 7º – O Processo Seletivo poderá ocorrer primeiro internamente por decisão da diretoria quando;

- I- Houver dentre o público interno candidatos interessados, com perfil para a vaga e com remuneração inferior à vaga aberta;
- II- Não houver nenhum posicionamento contrário da diretoria;

Artigo 8º – Não será necessário processo seletivo interno para remanejamento em funções análogas, com o mesmo salário, cabendo essa decisão somente aos superiores imediatos envolvidos e à superintendencia.

Parágrafo Único: Não havendo processo seletivo interno, ou neste, não tendo candidato que tenha atingido o esperado pela vaga, inicia-se o processo seletivo externo;

Artigo 9º – Considerar-se-á público interno elegível:

- I. O funcionário que já tenha pelo menos seis meses contratado na organização em qualquer função com salário/hora inferior ou igual à vaga pretendida;
- II. Voluntário com mais de seis meses contínuo de atividade na organização, contados até a data de publicação deste regulamento e que tenha sido avaliado positivamente pelo serviço;
- III. Estagiários envolvidos na área de atuação da vaga com mais de seis meses de estágio completos na organização, contados até a data de publicação deste regulamento e que tenham sido avaliados positivamente pelo serviço e concluído o estágio em no máximo um ano.

Artigo 10º – O processo seletivo interno se dará via GDG e superintendência através das avaliações do candidato no exercício de suas funções e do quadro de competências e proficiência.

Capítulo V

Etapas dos processos seletivos externos

Artigo 11º – São etapas mínimas dos processos seletivos as seguintes:

- I- Seleção de currículos
- II- Entrevista individual;

§ 1º - A comissão de processo seletivo poderá incluir outras etapas segundo a especificidade da vaga, priorizando processos circulares e tendo como norteador a isonomia e a lisura do processo.

§ 2º - A comissão aceitará a indicação de currículos feitos por funcionários da instituição, desde que cumpra com os critérios mínimos exigidos pelo edital. Esses candidatos não serão isentos de nenhuma etapa do processo.

Artigo 12º – Em caso de empate de classificação, o superintendente ficará responsável pela decisão.

Artigo 13º – São condições de admissão:

- I. Apresentação da documentação completa, por ocasião da convocação, comprovação de atendimento às exigências específicas da regulamentação profissional, quando a função exigir;
- II. Estar apto sem qualquer restrição no exame médico pré admissional a ser realizado por um Médico do Trabalho;

Parágrafo Único: O candidato que não apresentar a documentação no Ato da convocação está desclassificado do processo seletivo;

Artigo 14º – Cada processo seletivo terá a validade de 03 (três) meses e os candidatos habilitados poderão ser convocados para vagas análogas que surgirem neste período.

Parágrafo Único: A diretoria poderá antecipar ou prorrogar a validade de um processo seletivo de acordo com a conveniência da organização;

Capítulo VI

Do Desenvolvimento do Processo Desligamento de Colaborador

Artigo 15º - O processo para desligamento de colaborador deverá ser feito somente quando:

- I- Houver o fechamento da referida vaga por decisão da diretoria;
- II- Por baixo desempenho, avaliado através de processos circulares envolvendo principalmente o funcionário e tendo sido dada oportunidade de melhoria;
- III- Por comportamento inadequado que viole os princípios éticos e valores da organização;
- IV- Em caso de possível demissão por justa causa, deverá ser instituída uma Sindicância Interna para apurar eventual falta grave que justifique o desligamento nesta modalidade com direito de defesa do funcionário.

Artigo 16º - Na medida do possível o desligamento deverá acontecer quando não houver férias vencidas;

Capítulo VII

Das Disposições Gerais

Artigo 17º – Para contratações emergenciais, atividades que não podem ser interrompidas, não será necessária a abertura de processo seletivo, cabendo somente uma indicação e entrevista.

Artigo 18º – Fica vedada a participação em processo seletivo, de ex-empregado da Organização, cujo afastamento se deu por iniciativa da empresa por justa causa;



Artigo 19º – Para os candidatos a processos seletivos internos, que já sejam empregados da organização, fica assegurada a transferência de função no prazo de 30 (trinta) dias;

Artigo 20º - Os casos omissos neste regulamento serão decididos pela diretoria;

Artigo 21º - Este regulamento entra em vigor imediatamente após aprovação pela Diretoria da Organização;

Aprovado em reunião de diretoria do dia 09 de Maio de 2024.

Mário de Paula Ribeiro
Diretor Presidente