

REGULAMENTO DOS PROCEDIMENTOS PARA RECRUTAMENTO E CONTRATAÇÃO DE PESSOAL

Art. 1º Esse Regulamento tem por finalidade estabelecer os procedimentos que serão adotados pela Associação Goiana de Integralização e Reabilitação – AGIR, pessoa jurídica de direito privado, qualificada como Organização Social pelo Estado de Goiás pelo Decreto nº 5.591/2002, para recrutamento e contratação de pessoal, bem como, caracterizar e definir os procedimentos padrão, identificando e conceituando os recursos a serem utilizados.

§ 1º As normas estabelecidas nesse Regulamento serão aplicadas exclusivamente no âmbito das relações estabelecidas nos Contratos de Gestão celebrados com Estado de Goiás, e serão regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

§ 2º Os procedimentos especificados por esse Regulamento, orientados pelo julgamento da ADI 1923 que revela *“a seleção de pessoal pelas Organizações Sociais seja conduzida de forma pública, objetiva e impessoal, com observância dos princípios do caput do art. 37 da CF, e nos termos do regulamento próprio a ser editado por cada entidade”*, atenderão aos objetivos da AGIR frente as obrigações e metas estabelecidas pelo Contrato de Gestão.

§ 3º É vedada, nos termos da Lei Federal nº 9.029/95, a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor prevista no inciso XXXIII, do art. 7º da Constituição Federal.

§ 4º Os procedimentos para recrutamento, seleção e contratação de pessoal, serão realizados pela área de Recursos Humanos da AGIR, por meio de técnicas e pessoal capacitado, facultando-se a realização por terceiro interposto, total ou parcialmente, obedecidos em quaisquer casos os procedimentos estabelecidos nesse Regulamento.

Art. 2º Para a finalidade deste regulamento considera-se:

- I** Recrutamento: toda atividade desenvolvida com o intuito de atrair candidatos interessados ao preenchimento de cargo, a partir de uma vaga com perfil e necessidade previamente definidos.
- II** Triagem: análise comparativa entre as informações registradas pelo candidato no formulário de cadastro do currículo e os requisitos publicados da vaga.
- III** Seleção: toda atividade desenvolvida para a escolha, dentre os candidatos triados, do profissional que melhor atende aos requisitos da vaga de trabalho oferecida.
- IV** Pessoal: todos os profissionais que desempenham atividade vinculada aos objetivos da Instituição, com vínculo empregatício direto, não terceirizado.
- V** Cargo: composição de todas as atividades desempenhadas pelo profissional empregado que podem ser englobadas em um todo unificado e que figura em

certa posição formal do organograma da AGIR.

- VI** Função: conjunto de tarefas ou de atribuições, sistemáticas e reiteradas.
- VI** Remanejamento: movimentação de pessoal entre setores ou entre unidades, no mesmo cargo.
- VII** Promoção: alteração de cargo ou função, em linha ascendente, de profissional já empregado da Instituição.
- IX** Recrutamento externo: conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos externos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização.
- X** Recrutamento misto: conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos internos e externos, potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização.
- XI** Recrutamento Interno: conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos internos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização.

Art. 3º A Gerência Corporativa de Recursos Humanos será a responsável em orientar os procedimentos para contratação de pessoal, das Unidades.

Parágrafo único: A abertura de processo para contratação de pessoal se dará mediante autorização expressa do Superintendente Executivo.

Art. 4º Autorizada a contratação pelo Superintendente Executivo, a Gerência Corporativa de Recursos Humanos, dará início aos procedimentos para preenchimento da (s) vaga (s), obedecidas as fases de Recrutamento e Seleção. A seleção de pessoal se dará pelo critério de recrutamento e seleção, podendo ser interna, externa ou mista.

Art. 5º O comunicado do recrutamento dar-se-á por meio de publicação no endereço eletrônico da AGIR para consulta do edital, site oficial da AGIR www.agirgo.org.br, link “ trabalhe conosco”.

§ 1º No Edital constarão todas as informações adicionais acerca da vaga.

§ 2º A vaga ficará disponível no site da AGIR pelo prazo mínimo de dois dias.

§ 3º Outros meios de comunicação, poderão ser utilizados sempre que a administração julgar conveniente.

Art. 6º A AGIR manterá, para fins de divulgação das vagas e inscrição em seus processos seletivos, um site na internet www.agirgo.org.br, link “ trabalhe conosco”, onde os Candidatos interessados poderão tomar conhecimento e se inscrever para os processos seletivos em aberto.

Art. 7º O site da AGIR será o canal de comunicação com os candidatos para todas as etapas do processo seletivo (à exceção do recrutamento interno), constando de informações gerais, comunicação de data, horário e local da realização de cada etapa do processo, suas eventuais alterações, bem como da divulgação dos resultados e convocação para cada uma das etapas.

§ 1º O site da AGIR informará obrigatoriamente o cargo, a quantidade de vagas – ampla concorrência e as destinadas a PcD, a carga horária, salário, benefícios, perfil básico exigido para o cargo, etapas do processo, conceitos/pesos atribuídos a cada uma das etapas, o endereço e prazo para a inscrição.

Art. 8º Encerradas as inscrições, dar-se-á início ao processo de triagem.

§ 1º A triagem curricular, de caráter eliminatório, consiste na análise comparativa entre as informações registradas no currículo cadastrado pelo candidato no site da AGIR e os requisitos publicados para a vaga.

§ 2º A ausência de informações capazes de qualificar o candidato em face dos requisitos exigidos para o cargo ensejará na não convocação do candidato para as etapas subsequentes.

§ 3º A relação dos candidatos cujos currículos foram triados para a vaga será publicada no site da AGIR.

§ 4º Os candidatos triados para os processos seletivos em aberto deverão comparecer em dia/horário publicados no site da AGIR para participação em cada uma das etapas do Processo Seletivo.

Art. 9º A seleção dos candidatos se dará obedecendo aos critérios tecnicamente admitidos, por meio de triagem curricular, avaliação específica/prova, análise curricular, entrevista comportamental e entrevista técnica, podendo ser conjugada a outros instrumentos como, avaliação psicológica/ testes psicológicos, habilitação técnica - operacional, dinâmica de grupos, dentre outros legalmente admitidos, desde que previamente previstos e divulgados no edital.

Parágrafo único: O processo de Seleção da AGIR poderá utilizar as formas de avaliação citadas no artigo 9º, separada ou simultaneamente, a depender das exigências da contratação.

Art. 10 A prova escrita, de caráter eliminatório e classificatório, é a fase da seleção que consiste em aferir o candidato nas matérias de conhecimento geral e/ou vinculadas à área de trabalho em que desenvolverá o seu exercício funcional. A prova escrita conterá questões objetivas com conteúdo de conhecimentos gerais e/ou, conhecimentos específicos, conforme requeira o perfil da vaga, previamente divulgado no edital.

§ 1º Para aprovação dos candidatos, será exigida a pontuação mínima de 50% (cinquenta por cento).

§ 2º A prova escrita será aplicada em dia, horário e local previamente informado no site da AGIR.

Art. 11 A análise curricular, de caráter eliminatório e classificatório, é a fase da seleção que consiste na verificação da habilitação e/ou qualificação profissional e da experiência para o cargo pretendido.

- I. Sendo adotado o critério de análise curricular, o edital informará quais as condições de pontuação por titulação e experiência.
- II. Os critérios de apresentação dos documentos deverão ser especificados no edital do processo seletivo.

III. No caso do candidato zerar a pontuação da análise curricular, será eliminado do processo seletivo.

Art. 12 A Entrevista por competências e comportamento poderá ser utilizada para seleção de candidatos de qualquer nível de escolaridade e tem caráter classificatório e/ou eliminatório. Este instrumento constitui-se em um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que algumas pessoas, equipes ou organizações dominam melhor do que outras, favorecendo-as a se destacarem em determinados contextos.

Art. 13 A Entrevista Técnica, de caráter classificatório e/ou eliminatório, é a fase da seleção que tem por objetivo 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 cumprimento das jornadas estabelecidas.

Art. 14 A Dinâmica de Grupo, de caráter classificatório, é um conjunto de técnicas para a identificação das atitudes e comportamentos dos indivíduos que possibilitam a criação e recriação do conhecimento.

Art. 15 A Avaliação Psicológica refere-se à coleta e interpretação de dados, obtidos por meio de um conjunto de procedimentos confiáveis, entendidos como aqueles reconhecidos pela ciência psicológica. A Avaliação consiste na aplicação de testes (comportamentais, psicométricos e/ou testes de personalidade), sendo de caráter classificatório.

Parágrafo único: Esta etapa será conduzida, obrigatoriamente, pela área responsável pela seleção, através de seu quadro de psicólogos, ou a critério da administração, através de empresa de consultoria ou profissionais da área de psicologia contratados especificamente para este fim.

Art. 16 A avaliação prática, de caráter eliminatório, destina-se a averiguar a capacidade técnica do candidato na execução das atividades estabelecidas pela vaga. A avaliação prática poderá ser utilizada nas vagas destinadas a qualquer nível de escolaridade, conforme a necessidade.

Parágrafo único: Para os critérios descritos nesse regulamento de contratação as datas, horários e locais para a realização das etapas serão previamente informados no site da AGIR.

Art. 17 O Edital definirá os critérios de desempate.

Art.18 A AGIR poderá, a seu critério, convocar os candidatos aprovados em processo seletivo, cujo resultado final tenha sido publicado a menos de 6 (seis) meses para o mesmo cargo, prorrogáveis a critério da administração, por igual período, não consubstanciando-se esta prerrogativa em garantia de contratação, mas em mera expectativa de direito. A utilização do cadastro de reserva é uma faculdade da AGIR, que, para tanto, avaliará as especificidades da vaga para a sua utilização.

Parágrafo único: Será automaticamente desclassificado o candidato que, convocado,

não comparecer no dia, horário e local determinados na convocação.

Art. 19 A contratação do candidato selecionado se efetivará mediante:

- I. Conveniência administrativa e operacional.
- II. Entrega da documentação completa, conforme requisitos descritos no instrumento de divulgação da vaga.
- III. Apresentação do Atestado de Saúde Ocupacional – ASO, declarando apto o candidato a exercer as funções que dele serão exigidas.
- IV. Demais dispositivos estatutários e previsão legal.

Disposições Gerais

Art. 20 O remanejamento de empregados é critério de preenchimento de cargos e se dará sempre mediante observação e critérios objetivos de pontuação, autorizado pelos Diretores das Unidades, com a expressa concordância do empregado remanejado.

Parágrafo único: O remanejamento só poderá ser autorizado com a condição de não acarretar prejuízos e/ou transtornos a área de origem, nem ao empregado remanejado, ressalvado o disposto na CLT e legislação esparsa.

Art. 21 O preenchimento de funções gratificadas, quer pelo público interno, quer pelo mercado, por se tratar de atividades de liderança e gestão, será de livre escolha do Diretor das Unidades ou do Superintendente Executivo, observados os critérios da qualificação técnica e da fidúcia para o desempenho da função, ouvido o Recursos Humanos, e autorizado pelo Superintendente Executivo.

Artigo 22 - A promoção de empregado é modalidade de preenchimento de cargos, e se dará em observância aos seguintes critérios:

- I. possuir, o empregado, a habilitação profissional exigida na descrição de cargos;
- II. solicitação de aumento e/ou otimização de quadro de pessoal, quando for o caso, autorizada pelo Superintendente executivo;
- III. solicitação de reposição de pessoal, quando for o caso, autorizada pelo Superintendente Executivo;
- IV. identificação e indicação do empregado a ser promovido pelo responsável da área cujo cargo vago a ser preenchido esteja subordinado, ouvido o Gerente de Recursos Humanos, mediante conhecimento e concordância do Superintendente Executivo;
- V. estar o empregado contratado há no mínimo 3 (três) meses;
- VI. preenchimento de cargos quando da extinção ou criação de serviços, com a finalidade de aproveitar o capital intelectual constituído.

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

Art. 23 Os Diretores de Unidades são de livre escolha do Conselho de Administração, observados os critérios da qualificação técnica e da fidúcia, ouvido o Superintendente

Executivo da AGIR.

Art. 24 Para o caso do artigo 21 fica vedada a contratação de cônjuge, companheiro ou parente, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o 3º (terceiro) grau, do Governador, Vice-Governador, Secretários de Estado, Presidentes de autarquias, fundações e empresas estatais, Senadores e Deputados Federais e Estaduais, Conselheiros do Tribunal de Contas do Estado e Municípios, especificamente do Estado de Goiás, bem com o dos Diretores de Unidades e Superintendentes da AGIR.

Art. 25 A AGIR poderá realizar processo seletivo com a finalidade de constituir Cadastro de Reserva, desde que demonstrada a sua necessidade e oportunidade.

Art. 26 O processo seletivo interno adotará, no que couber, os métodos e critérios estabelecidos para o processo seletivo externo.

Art. 27 Todos os documentos relacionados ao recrutamento e seleção deverão ser processualizados e/ou digitalizados e arquivados no Departamento de Recursos Humanos da Unidade, por um período mínimo de dez anos, facultado o acesso à informação aos interessados, resguardada a imposição de sigilo profissional.

Art. 28 A eficácia dos termos deste regulamento se submete ao controle estatal e social, por meio de sua aprovação pela Controladoria – Geral do Estado de Goiás e pelo Conselho de Administração da AGIR, em conformidade com o disposto no parágrafo único, do art.17 e inciso VIII, do art.4º, da Lei nº 15.503/05, do Estado de Goiás.

Art. 29 Revogam-se as disposições em contrário.

Art. 30 Este Regulamento terá vigência após sua publicação no Diário Oficial do Estado de Goiás.

Goiânia-GO, 25 de novembro de 2019.

Publicado no Diário Oficial em 02/12/2019.



Município de Itumbiara - GO, torna público que requereu junto a AMMAI - Agência Municipal do Meio Ambiente de Itumbiara, a Renovação da Licença Ambiental de Operação. CNAE: 47.31-8-00 - Comércio Varejista de Combustíveis para veículos automotores;

Protocolo 158309

MENDONÇAAMBIENTAL (64 3054-1777) torna público que solicitou junto à Secretaria Municipal de Meio Ambiente de Rio Verde a Licença de Instalação referente à empresa SANTA CLARA COMERCIO DE PRODUTOS DERIVADOS DE PETROLEO LTDA, inscrita no CNPJ nº 02.859.296/0001-26 para substituição dos tanques do Sistema Subterrâneo de Armazenamento de Combustíveis (SASC), na Av. PW, nº 621, LT 01 a 12, Q. F, Bairro Cesar Bastos, Rio Verde/ GO.

Protocolo 158323

PROARQUIVO GERENCIAMENTO DE DOCUMENTOS LTDA, CNPJ 06.298.949/0001-04, torna público que requereu à Secretaria Municipal de Meio Ambiente de Aparecida de Goiânia, a Licença Ambiental de Operação para atividade 82.11-3-00 - Serviços combinados de escritório e apoio administrativo, na Rua Xavier De Almeida, SN, Quadra 26 Lote 01 Sala 05 Galpão 02 A, Polo Empresarial Goiás. Aparecida de Goiânia/GO, CEP 74.985-167. O empreendimento não se enquadra na Resolução CONAMA 001/86.

Protocolo 158329

CELL SITE SOLUTIONS - CESSÃO DE INFRAESTRUTURAS S/A inscrita no CNPJ nº 15.811.119/0001-11, torna público que requereu junto à SEMARH - Secretaria Municipal de Meio Ambiente e Recursos Hídricos de Luziânia, GO, a Licença Ambiental de Prévia, para a atividade de ERB Estação Rádio Base de Telefonia Móvel Celular do Site 61010005_GO2708, localizada Rua Formosa, S/Nº, QD. 110, LT. 32, Jardim Ingá, Luziânia, GO. Não foi determinado estudo de impacto ambiental.

CELL SITE SOLUTIONS - CESSÃO DE INFRAESTRUTURAS S/A inscrita no CNPJ nº 15.811.119/0001-11, torna público que requereu junto à SEMARH - Secretaria Municipal de Meio Ambiente e Recursos Hídricos de Luziânia, GO, a Licença Ambiental de Instalação, para a atividade de ERB Estação Rádio Base de Telefonia Móvel Celular do Site 61010005_GO2708, localizada Rua Formosa, S/Nº, QD. 110, LT. 32, Jardim Ingá, Luziânia, GO. Não foi determinado estudo de impacto ambiental.

CELL SITE SOLUTIONS - CESSÃO DE INFRAESTRUTURAS S/A inscrita no CNPJ nº 15.811.119/0001-11, torna público que requereu junto à SEMARH - Secretaria Municipal de Meio Ambiente e Recursos Hídricos de Luziânia, GO, a Licença Ambiental de Prévia, para a atividade de ERB Estação Rádio Base de Telefonia Móvel Celular do Site 61060005_GOLZA15, localizada Rua Raimundo Bernardo dos Santos (Rua 20), S/Nº, QD. 157, LT. 37, Parque Alvorada, Luziânia, GO. Não foi determinado estudo de impacto ambiental.

CELL SITE SOLUTIONS - CESSÃO DE INFRAESTRUTURAS S/A inscrita no CNPJ nº 15.811.119/0001-11, torna público que requereu junto à SEMARH - Secretaria Municipal de Meio Ambiente e Recursos Hídricos de Luziânia, GO, a Licença Ambiental de Instalação, para a atividade de ERB Estação Rádio Base de Telefonia Móvel Celular do Site 61060005_GOLZA15, localizada Rua Raimundo Bernardo dos Santos (Rua 20), S/Nº, QD. 157, LT. 37, Parque Alvorada, Luziânia, GO. Não foi determinado estudo de impacto ambiental.

Protocolo 158344

CLARO S/A inscrita no CNPJ nº 40.432.544/0436-28, torna público que requereu junto à SEMMA - Secretaria Municipal de Meio Ambiente de Hidrolândia, GO, a Licença Ambiental de Funcionamento, para a atividade de telefonia móvel celular (ERB) do Site GOHDD04, localizada na ROD. GO-219, KM 02, Zona Rural, Hidrolândia, GO, CEP: 75.340-000. Não foi determinado estudo de impacto ambiental.

Protocolo 158346

DARIO LUIZ TURRA, CPF: 177.516.320-20, torna público que requereu da Secretaria de Meio Ambiente, Saneamento e Recursos

Hídricos de Cristalina - SMASRH, a Licença Ambiental de Instalação e a Licença Ambiental de Funcionamento para Extração de areia, cascalho ou pedregulho e beneficiamento associado, sito à Rodovia BR 050, Km 112 na Fazenda São José da Soledade denominada Agua Santa, Zona Rural, município de Cristalina - GO.

Protocolo 158361

DARIO LUIZ TURRA, CPF: 177.516.320-20, torna público que requereu da Secretaria de Meio Ambiente, Saneamento e Recursos Hídricos de Cristalina - SMASRH, a Licença Ambiental de Instalação e a Licença Ambiental de Funcionamento para Extração de areia, cascalho ou pedregulho e beneficiamento associado, sito à Rodovia BR 050, Km 112 na Fazenda São José da Soledade denominada Agua Santa 2, Zona Rural, município de Cristalina - GO.

Protocolo 158364

JOVIANO JOSÉ DUARTE JUNIOR, CPF 440.726.511-68, torna público que recebeu da Secretaria de Estado de Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável - SEMAD, a Licença de Funcionamento n.º 318/2019 do processo n.º 12077/2017 para extração de areia no leito do Córrego Fundo, sito à Fazenda Fortaleza II, Zona Rural, município de Maripotaba - GO.

Protocolo 158365

A Associação Goiana de Integralização e Reabilitação - AGIR, pessoa jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, inscrita no CNPJ sob o nº 05.029.600/0002-87, qualificada como Organização Social no âmbito do Estado de Goiás pelo Decreto nº 5.591/2002, após cumpridos os rigores estabelecidos no inciso VIII, do artigo 4º, e no parágrafo único, do artigo 17, ambos da Lei 15.503/2005, torna público o seu Regulamento de Contratação de Pessoal, com as alterações já aprovadas pela Controladoria Geral do Estado e pelo Conselho de Administração, na forma a seguir expressa:

REGULAMENTO DOS PROCEDIMENTOS PARA RECRUTAMENTO E CONTRATAÇÃO DE PESSOAL

Art. 1º Esse Regulamento tem por finalidade estabelecer os procedimentos que serão adotados pela Associação Goiana de Integralização e Reabilitação - AGIR, pessoa jurídica de direito privado, qualificada como Organização Social pelo Estado de Goiás pelo Decreto nº 5.591/2002, para recrutamento e contratação de pessoal, bem como, caracterizar e definir os procedimentos padrão, identificando e conceituando os recursos a serem utilizados.

§ 1º As normas estabelecidas nesse Regulamento serão aplicadas exclusivamente no âmbito das relações estabelecidas nos Contratos de Gestão celebrados com Estado de Goiás, e serão regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

§ 2º Os procedimentos especificados por esse Regulamento, orientados pelo julgamento da ADI 1923 que revela "a seleção de pessoal pelas Organizações Sociais seja conduzida de forma pública, objetiva e impessoal, com observância dos princípios do caput do art. 37 da CF, e nos termos do regulamento próprio a ser editado por cada entidade", atenderão aos objetivos da AGIR frente as obrigações e metas estabelecidas pelo Contrato de Gestão.

§ 3º É vedada, nos termos da Lei Federal nº 9.029/95, a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor prevista no inciso XXXIII, do art. 7º da Constituição Federal.

§ 4º Os procedimentos para recrutamento, seleção e contratação de pessoal, serão realizados pela área de Recursos Humanos da AGIR, por meio de técnicas e pessoal capacitado, facultando-se a realização por terceiro interposto, total ou parcialmente, obedecidos em quaisquer casos os procedimentos estabelecidos nesse Regulamento.

Art. 2º Para a finalidade deste regulamento considera-se:

- I. Recrutamento: toda atividade desenvolvida com o intuito de atrair candidatas interessados ao preenchimento de cargo, a partir de uma vaga com perfil e necessidade previamente definidos.
- II. Triagem: análise comparativa entre as informações



registradas pelo candidato no formulário de cadastro do currículo e os requisitos publicados da vaga.

III. Seleção: toda atividade desenvolvida para a escolha, dentre os candidatos triados, do profissional que melhor atende aos requisitos da vaga de trabalho oferecida.

IV. Pessoal: todos os profissionais que desempenham atividade vinculada aos objetivos da Instituição, com vínculo empregatício direto, não terceirizado.

V. Cargo: composição de todas as atividades desempenhadas pelo profissional empregado que podem ser englobadas em um todo unificado e que figura em certa posição formal do organograma da AGIR.

VI. Função: conjunto de tarefas ou de atribuições, sistemáticas e reiteradas.

VII. Remanejamento: movimentação de pessoal entre setores ou entre unidades, no mesmo cargo.

VIII. Promoção: alteração de cargo ou função, em linha ascendente, de profissional já empregado da Instituição.

IX. Recrutamento externo: conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos externamente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização.

X. Recrutamento misto: conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos internos e externos, potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização.

XI. Recrutamento Interno: conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos internamente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização.

Art. 3º A Gerência Corporativa de Recursos Humanos será a responsável em orientar os procedimentos para contratação de pessoal, das Unidades.

Parágrafo único: A abertura de processo para contratação de pessoal se dará mediante autorização expressa do Superintendente Executivo.

Art. 4º Autorizada a contratação pelo Superintendente Executivo, a Gerência Corporativa de Recursos Humanos, dará início aos procedimentos para preenchimento da (s) vaga (s), obedecidas as fases de Recrutamento e Seleção. A seleção de pessoal se dará pelo critério de recrutamento e seleção, podendo ser interna, externa ou mista.

Art. 5º O comunicado do recrutamento dar-se-á por meio de publicação no endereço eletrônico da AGIR para consulta do edital, site oficial da AGIR www.agirgo.org.br, link "trabalhe conosco".

§ 1º No Edital constarão todas as informações adicionais acerca da vaga.

§ 2º A vaga ficará disponível no site da AGIR pelo prazo mínimo de dois dias.

§ 3º Outros meios de comunicação, poderão ser utilizados sempre que a administração julgar conveniente.

Art. 6º A AGIR manterá, para fins de divulgação das vagas e inscrição em seus processos seletivos, um site na internet www.agirgo.org.br, link "trabalhe conosco", onde os Candidatos interessados poderão tomar conhecimento e se inscrever para os processos seletivos em aberto.

Art. 7º O site da AGIR será o canal de comunicação com os candidatos para todas as etapas do processo seletivo (à exceção do recrutamento interno), constando de informações gerais, comunicação de data, horário e local da realização de cada etapa do processo, suas eventuais alterações, bem como da divulgação dos resultados e convocação para cada uma das etapas.

§ 1º O site da AGIR informará obrigatoriamente o cargo, a quantidade de vagas - ampla concorrência e as destinadas a PcD, a carga horária, salário, benefícios, perfil básico exigido para o cargo, etapas do processo, conceitos/pesos atribuídos a cada uma das etapas, o endereço e prazo para a inscrição.

Art. 8º Encerradas as inscrições, dar-se-á início ao processo de triagem.

§ 1º A triagem curricular, de caráter eliminatório, consiste na análise comparativa entre as informações registradas no currículo cadastrado pelo candidato no site da AGIR e os requisitos publicados para a vaga.

§ 2º A ausência de informações capazes de qualificar o candidato

em face dos requisitos exigidos para o cargo ensejará na não convocação do candidato para as etapas subsequentes.

§ 3º A relação dos candidatos cujos currículos foram triados para a vaga será publicada no site da AGIR.

§ 4º Os candidatos triados para os processos seletivos em aberto deverão comparecer em dia/horário publicados no site da AGIR para participação em cada uma das etapas do Processo Seletivo.

Art. 9º A seleção dos candidatos se dará obedecendo aos critérios tecnicamente admitidos, por meio de triagem curricular, avaliação específica/prova, análise curricular, entrevista comportamental e entrevista técnica, podendo ser conjugada a outros instrumentos como, avaliação psicológica/ testes psicológicos, habilitação técnica - operacional, dinâmica de grupos, dentre outros legalmente admitidos, desde que previamente previstos e divulgados no edital.

Parágrafo único: O processo de Seleção da AGIR poderá utilizar as formas de avaliação citadas no artigo 9º, separada ou simultaneamente, a depender das exigências da contratação.

Art. 10 A prova escrita, de caráter eliminatório e classificatório, é a fase da seleção que consiste em aferir o candidato nas matérias de conhecimento geral e/ou vinculadas à área de trabalho em que desenvolverá o seu exercício funcional. A prova escrita conterá questões objetivas com conteúdo de conhecimentos gerais e/ou, conhecimentos específicos, conforme requeira o perfil da vaga, previamente divulgado no edital.

§ 1º Para aprovação dos candidatos, será exigida a pontuação mínima de 50% (cinquenta por cento).

§ 2º A prova escrita será aplicada em dia, horário e local previamente informado no site da AGIR.

Art. 11 A análise curricular, de caráter eliminatório e classificatório, é a fase da seleção que consiste na verificação da habilitação e/ou qualificação profissional e da experiência para o cargo pretendido.

I. Sendo adotado o critério de análise curricular, o edital informará quais as condições de pontuação por titulação e experiência.

II. Os critérios de apresentação dos documentos deverão ser especificados no edital do processo seletivo.

III. No caso do candidato zerar a pontuação da análise curricular, será eliminado do processo seletivo.

Art. 12 A Entrevista por competências e comportamento poderá ser utilizada para seleção de candidatos de qualquer nível de escolaridade e tem caráter classificatório e/ou eliminatório. Este instrumento constitui-se em um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que algumas pessoas, equipes ou organizações dominam melhor do que outras, favorecendo-as a se destacarem em determinados contextos.

Art. 13 A Entrevista Técnica, de caráter classificatório e/ou eliminatório, é a fase da seleção que tem por objetivo 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 cumprimento das jornadas estabelecidas.

Art. 14 A Dinâmica de Grupo, de caráter classificatório, é um conjunto de técnicas para a identificação das atitudes e comportamentos dos indivíduos que possibilitam a criação e recriação do conhecimento.

Art. 15 A Avaliação Psicológica refere-se à coleta e interpretação de dados, obtidos por meio de um conjunto de procedimentos confiáveis, entendidos como aqueles reconhecidos pela ciência psicológica. A Avaliação consiste na aplicação de testes (comportamentais, psicométricos e/ou testes de personalidade), sendo de caráter classificatório.

Parágrafo único: Esta etapa será conduzida, obrigatoriamente, pela área responsável pela seleção, através de seu quadro de psicólogos, ou a critério da administração, através de empresa de consultoria ou profissionais da área de psicologia contratados especificamente para este fim.

Art. 16 A avaliação prática, de caráter eliminatório, destina-se a averiguar a capacidade técnica do candidato na execução das atividades estabelecidas pela vaga. A avaliação prática poderá ser utilizada nas vagas destinadas a qualquer nível de escolaridade, conforme a necessidade.

Parágrafo único: Para os critérios descritos nesse regulamento de contratação as datas, horários e locais para a realização das etapas



serão previamente informados no site da AGIR.

Art. 17 O Edital definirá os critérios de desempate.

Art. 18 A AGIR poderá, a seu critério, convocar os candidatos aprovados em processo seletivo, cujo resultado final tenha sido publicado a menos de 6 (seis) meses para o mesmo cargo, prorrogáveis a critério da administração, por igual período, não consubstanciando-se esta prerrogativa em garantia de contratação, mas em mera expectativa de direito. A utilização do cadastro de reserva é uma faculdade da AGIR, que, para tanto, avaliará as especificidades da vaga para a sua utilização.

Parágrafo único: Será automaticamente desclassificado o candidato que, convocado, não comparecer no dia, horário e local determinados na convocação.

Art. 19 A contratação do candidato selecionado se efetivará mediante:

- I. Conveniência administrativa e operacional.
- II. Entrega da documentação completa, conforme requisitos descritos no instrumento de divulgação da vaga.
- III. Apresentação do Atestado de Saúde Ocupacional - ASO, declarando apto o candidato a exercer as funções que dele serão exigidas.
- IV. Demais dispositivos estatutários e previsão legal.

Disposições Gerais

Art. 20 O remanejamento de empregados é critério de preenchimento de cargos e se dará sempre mediante observação e critérios objetivos de pontuação, autorizado pelos Diretores das Unidades, com a expressa concordância do empregado remanejado.

Parágrafo único: O remanejamento só poderá ser autorizado com a condição de não acarretar prejuízos e/ou transtornos a área de origem, nem ao empregado remanejado, ressalvado o disposto na CLT e legislação esparsa.

Art. 21 O preenchimento de funções gratificadas, quer pelo público interno, quer pelo mercado, por se tratar de atividades de liderança e gestão, será de livre escolha do Diretor das Unidades ou do Superintendente Executivo, observados os critérios da qualificação técnica e da fidúcia para o desempenho da função, ouvido o Recursos Humanos, e autorizado pelo Superintendente Executivo.

Artigo 22 - A promoção de empregado é modalidade de preenchimento de cargos, e se dará em observância aos seguintes critérios:

- I. possuir, o empregado, a habilitação profissional exigida na descrição de cargos;
- II. solicitação de aumento e/ou otimização de quadro de pessoal, quando for o caso, autorizada pelo Superintendente executivo;
- III. solicitação de reposição de pessoal, quando for o caso, autorizada pelo Superintendente Executivo;
- IV. identificação e indicação do empregado a ser promovido pelo responsável da área cujo cargo vago a ser preenchido esteja subordinado, ouvido o Gerente de Recursos Humanos, mediante conhecimento e concordância do Superintendente Executivo;
- V. estar o empregado contratado há no mínimo 3 (três) meses;
- VI. preenchimento de cargos quando da extinção ou criação de serviços, com a finalidade de aproveitar o capital intelectual constituído.

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

Art. 23 Os Diretores de Unidades são de livre escolha do Conselho de Administração, observados os critérios da qualificação técnica e da fidúcia, ouvido o Superintendente Executivo da AGIR.

Art. 24 Para o caso do artigo 21 fica vedada a contratação de cônjuge, companheiro ou parente, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o 3º (terceiro) grau, do Governador, Vice-Governador, Secretários de Estado, Presidentes de autarquias, fundações e empresas estatais, Senadores e Deputados Federais e Estaduais, Conselheiros do Tribunal de Contas do Estado e Municípios, especificamente do Estado de Goiás, bem como o dos Diretores de Unidades e Superintendentes da AGIR.

Art. 25 A AGIR poderá realizar processo seletivo com a finalidade de constituir Cadastro de Reserva, desde que demonstrada a sua necessidade e oportunidade.

Art. 26 O processo seletivo interno adotará, no que couber, os

métodos e critérios estabelecidos para o processo seletivo externo.

Art. 27 Todos os documentos relacionados ao recrutamento e seleção deverão ser processualizados e/ou digitalizados e arquivados no Departamento de Recursos Humanos da Unidade, por um período mínimo de dez anos, facultado o acesso à informação aos interessados, resguardada a imposição de sigilo profissional.

Art. 28 A eficácia dos termos deste regulamento se submete ao controle estatal e social, por meio de sua aprovação pela Controladoria - Geral do Estado de Goiás e pelo Conselho de Administração da AGIR, em conformidade com o disposto no parágrafo único, do art.17 e inciso VIII, do art.4º, da Lei nº 15.503/05, do Estado de Goiás.

Art. 29 Revogam-se as disposições em contrário.

Art. 30 Este Regulamento terá vigência após sua publicação no Diário Oficial do Estado de Goiás.

Goiânia-GO, 25 de novembro de 2019.

Protocolo 158407

AGIR

AVISO DE PUBLICAÇÃO

A Associação Goiana de Integralização e Reabilitação - AGIR, pessoa jurídica de direito privado, gestora do Centro Estadual de Reabilitação e Readaptação Dr. Henrique Santillo - CRER, Hospital Estadual de Dermatologia Sanitária e Reabilitação Santa Marta - HDS e do Hospital Estadual de Urgências da Região Noroeste de Goiânia Governador Otávio Lage Siqueira - HUGOL, torna público, que, a partir de hoje, receberá propostas para a seguinte Carta Cotação:

Carta Cotação nº	Descrição
20190003.02012 - HUGOL	Aquisição de Cardioversor Portátil

Todas as informações referentes às Cartas Cotações acima encontram-se a disposição dos interessados no site <http://www.agirgo.org.br/> no link compras e no endereço: Avenida Olinda com a Avenida PL-3, QD. H-4, Lts 1, 2 e 3, Edifício Lozandes Corporate Design, Torre Business, Laje Corporativa, todo 20º andar, Parque Lozandes, Goiânia-GO, CEP: 74.884-120, telefone: (62) 3995-5475 / 5483.

Serviço de Compras

Protocolo 158410

A Associação Goiana de Integralização e Reabilitação - AGIR, pessoa jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, inscrita no CNPJ sob o nº 05.029.600/0002-87, qualificada como Organização Social no âmbito do Estado de Goiás pelo Decreto nº 5.591/2002, após cumpridos os rigores estabelecidos no inciso VIII, do artigo 4º, e no parágrafo único, do artigo 17, ambos da Lei 15.503/2005, torna público o seu Regulamento de Compras, com as alterações já aprovadas pela Controladoria Geral do Estado e pelo Conselho de Administração, na forma a seguir expressa:

REGULAMENTO PARA OS PROCEDIMENTOS DE COMPRA, CONTRATAÇÃO DE OBRAS, CONTRATAÇÃO DE SERVIÇOS E ALIENAÇÕES

**CAPÍTULO I
 DA FINALIDADE**

Art. 1º O presente instrumento tem como objetivo regulamentar os procedimentos gerais para as compras e para as contratações de obras e serviços a serem realizados pela Associação Goiana de Integralização e Reabilitação - AGIR, com a utilização de recursos financeiros provenientes do poder público e de doações destinadas à unidade hospitalar, bem como para regulamentar a alienação de bens.

§ 1º Na condição de Organização Social, qualificada no âmbito do Estado de Goiás por meio do Decreto nº 5.591/02, este regulamento se submete aos princípios constitucionais e da administração pública, minimamente na observância da legalidade, da razoabilidade, da impessoalidade, da moralidade, da publicidade, da boa-fé, da probidade, da economicidade, da eficiência, da isonomia e do



ESTADO DE GOIÁS
CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO

Ofício nº 1078/2019 - CGE

GOIANIA, 14 de agosto de 2019.

Ao Senhor

SÉRGIO DAHER

SUPERINTENDENTE EXECUTIVA DA ASSOCIAÇÃO GOIANA DE INTEGRALIZAÇÃO E REABILITAÇÃO - AGIR

Lozandes Corporate Desing – 20º andar Torre Business

Av. Olinda c/ Av. PL-3, nº 960,

Pq. Lozandes

CEP: 74884- 120 Goiânia - Goiás

Assunto: Análise do Regulamento dos Procedimentos para Recrutamento, Seleção e Contratação de Pessoal (SEI nº 201900010019215).

Senhor Superintendente Executivo,

Em atenção ao estabelecido na Lei Estadual nº 15.503/2005, encaminho ao Senhor cópia do Despacho nº 642/2019 SEI-GEFP (SEI 8498416) e Despacho nº 1743/2019 SEI – GAB (SEI 8548054), onde consta a APROVAÇÃO PARCIAL desta CGE das alterações requeridas no Regulamento dos Procedimentos de Contratação de Pessoal apresentado pela Associação Goiana de Integralização e Reabilitação - AGIR por meio de CT: 162/2019- SE (SEI 7356865), datado de 21 de maio de 2019.

Atenciosamente,



Documento assinado eletronicamente por **HENRIQUE MORAES ZILLER, Secretário (a)-Chefe**, em 30/08/2019, às 10:51, conforme art. 2º, § 2º, III, "b", da Lei 17.039/2010 e art. 3ºB, I, do Decreto nº 8.808/2016.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site http://sei.go.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=1 informando o código verificador **8549534** e o código CRC **E0515709**.

CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO

RUA 82 400 - Bairro SETOR SUL - CEP 74015-908 - GOIANIA - GO - PALÁCIO PEDRO LUDOVICO
TEIXEIRA (PPLT), 3º ANDAR 623201533



Referência: Processo nº 201900010019215



SEI 8549534



ESTADO DE GOIÁS
CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO
SUPERINTENDÊNCIA DE INSPEÇÃO

PROCESSO: 201900010019215

INTERESSADO: ASSOCIAÇÃO GOIANA DE INTEGRALIZAÇÃO E REABILITAÇÃO

ASSUNTO: Análise do Regulamento dos Procedimento para Recrutamento, Seleção e Contratação de Pessoal da AGIR.

DESPACHO Nº 642/2019 - SFCCG- 15101

A Controladoria-Geral do Estado – CGE, em atenção ao estabelecido na Lei Estadual nº 15.503/2005, tem por objetivo manifestar, antes da publicação, sobre o regulamento próprio contendo os procedimentos que a Organização Social adotará para a contratação de pessoal com emprego de recursos provenientes do Poder Público. Nesse sentido, através do Ofício 162/2019, de 21 de maio de 2019 (SEI 7356865), a Associação Goiana de Integralização e Reabilitação - AGIR encaminhou o seu Regulamento dos Procedimentos para Recrutamento, Seleção e Contratação de Pessoal, anteriormente aprovado nos autos de nº 201511867002320, com alterações, para novo parecer.

2. Na presente análise foi observado se a entidade atendeu aos princípios elencados no artigo 17 da Lei Estadual nº 15.503/2005, *in verbis*:

Art. 17. A organização social fará publicar, no Diário Oficial do Estado, no prazo máximo de 90 (noventa) dias contados da assinatura do contrato de gestão, regulamento próprio contendo os procedimentos que adotará para a contratação de obras, serviços, compras e admissão de pessoal com emprego de recursos provenientes do Poder Público, em que se estabeleça, no mínimo, a observância dos **princípios da impessoalidade, da moralidade, da boa-fé, da probidade, da economicidade, da eficiência, da isonomia, da publicidade e do julgamento objetivo**. (grifo nosso)

3. Diante disto, elencamos a conceituação adotada neste despacho para os princípios estampados no artigo 17 da Lei Estadual nº 15.503/2005:

PRINCÍPIO DA IMPESSOALIDADE: as atividades executadas pelo parceiro privado em matéria de contratações devem ter em mira o interesse público, e não se dar em benefício de certos membros da entidade ou de determinados contratados. Em matéria de escolha daquele que com a organização social celebrará contratos privados, a seleção deve ocorrer, portanto, de forma impessoal, de modo a não prejudicar ou beneficiar uns em detrimento de outros, sob pena de desvio de finalidade;

PRINCÍPIO DA MORALIDADE: conjunto de valores éticos que fixam um padrão de conduta que deve ser necessariamente observado pelas organizações sociais com o manuseio de recursos públicos, como condição para uma honesta, proba e íntegra gestão da coisa pública. Por tal princípio, espera-se que os parceiros privados da Administração atuem, sobretudo em matéria de compras, aquisições e contratações, com lisura, retidão de caráter, decência, lealdade e decoro;

PRINCÍPIO DA BOA-FÉ: compreende o comportamento leal e honesto da organização social e de seus agentes, de forma a, em matéria de contratações levadas a cabo pela entidade, serem afastados todos os comportamentos reveladores de surpresas, ardis ou armadilhas. Em sua atuação com recursos públicos, devem os parceiros privados guiar-se pela estabilidade, transparência e previsibilidade, não se tolerando qualquer possibilidade de engodo, visando à satisfação de interesses outros, que não o interesse público;

PRINCÍPIO DA PROBIDADE: ao dever de honestidade e de fidelidade para com o Poder Público e os particulares – pessoas jurídicas ou não – com os quais a entidade privada celebra, ou pode vir a celebrar, contratos e demais ajustes, servindo-se de recursos públicos, de modo a não tomar providências que podem ser lesivas ao interesse público ou ao legítimo interesse de particulares que pretendem manter, ou que mantêm, relações contratuais com organizações sociais. Por este princípio, busca-se evitar que haja locupletamento indevido por parte das organizações sociais ou de seus gestores;

PRINCÍPIO DA ECONOMICIDADE: corresponde à ideia de desempenho qualitativo. Trata-se da obtenção do melhor resultado de uma determinada alocação de recursos financeiros, com base na modicidade, dentro de uma equação de custo-benefício, a fim de

ser selecionada a melhor proposta para a efetuação de uma despesa que tem por base recursos públicos. Trata-se de exigência de eficiência na gestão financeira;

PRINCÍPIO DA EFICIÊNCIA: corresponde ao dever de o parceiro privado realizar as suas atribuições, sobretudo em matéria de contratações, com perfeição e rendimento, de modo a proporcionar os melhores resultados, a partir da adoção de meios, métodos e procedimentos adequados;

PRINCÍPIO DA ISONOMIA: não se tratando de verba privada, os recursos utilizados pelas organizações sociais para a celebração de contratos e demais ajustes com particulares não se encontram na integral e livre disponibilidade do parceiro privado. A sua aplicação deve dar-se sem favoritismos ou distinções baseadas em critérios meramente subjetivos. Ou seja, todos aqueles interessados em celebrar contratos com as organizações sociais devem destas receber tratamento parificado, não sendo admitida qualquer discriminação arbitrária, que gere desvalia de proposta em proveito ou detrimento de alguém, como resultado de interferências pessoais injustificadas. Não basta ao parceiro privado buscar a proposta mais vantajosa. É necessário, antes disso, que igual oportunidade seja dada a todos aqueles que se encontram em uma mesma posição, com oferta de igual tratamento;

PRINCÍPIO DA PUBLICIDADE: corresponde ao dever de tornar pública a intenção de contratar, de modo a garantir adequada oportunidade a todos aqueles que desejarem celebrar contratos com organizações sociais, tendo por base recursos públicos. Ou seja, a atividade administrativa executada pelo parceiro privado para a seleção de propostas deve ser transparente, pública e de conhecimento coletivo;

PRINCÍPIO DO JULGAMENTO OBJETIVO: a seleção da melhor proposta deverá levar em conta critérios previamente tornados públicos a todos os interessados, não podendo haver espaço de discricionariedade para a escolha de com quem contratar.

4. Após a devida apreciação do **REGULAMENTO DOS PROCEDIMENTOS PARA RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO DE PESSOAL** da **AGIR**, observa-se que as adequações, abaixo relacionadas, promovidas por essa Entidade não atendem aos princípios elencados nos parágrafos alhures, como se segue:

Art.23- A Admissão de ex-empregado será medida de preenchimento de cargo, independente de processo seletivo, desde que observadas as seguintes condições: (...) (gn);

Art.24 – A efetivação de estagiário e residente é modalidade de preenchimento de cargos, admitidos em Programas específicos, em conformidade à legislação e regulamento próprios, identificados como portadores de potencial profissional. (...) (gn);

Art. 25 – A efetivação de Aprendiz é modalidade de preenchimento de cargos admitidos no programa de aprendizagem em conformidade com a legislação e regulamentos próprios, identificados como portadores de potencial profissional (...) (gn).

A regra para captação e admissão de pessoal deve ser o recrutamento e seleção externa (seleção pública mediante publicação de edital), que é o meio que garanta isonomia com acesso a todos os interessados a ingressar nas unidades de Saúde. Readmissão de ex-empregado sem o devido processo seletivo, como mencionado no art. 23 além de ferir os princípios elencados, poderá estimular demissões sem justa causa elevando os custos trabalhistas no contrato de gestão. As efetivações de estagiários, residentes e aprendizes (arts. 24 e 25), sem o devido processo seletivo ferem os princípios da impessoalidade, improbidade e do julgamento objetivo.

4.1 Já em relação aos casos de nepotismo:

Art. 27- Para o caso do art. 21 fica vedada a contratação de cônjuge, companheiro ou parente, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o 3º (terceiro) grau, do Governador, Vice-Governador, Secretário de Estado, Presidentes de Autarquias, Fundações e Empresas Estatais, Senadores e Deputados Federais e Estaduais, Conselheiros do Tribunal de Contas do Estado de Municípios, especificamente do Estado de Goiás, bem com o dos Diretores e Superintendentes da AGIR.

Esta vedação se aplica também aos Diretores de Unidades, portanto sugere-se acrescentar “(...) para os casos dos art. 21 e 26 (...)”.

5. Registre-se ainda o erro material no Parágrafo Único do art. 9º ao citar o art. 8º ao invés de 9º.

6. Considerando o enredo tratado neste expediente, tendo em vista o encaminhamento do texto atual do mencionado regulamento, em que as modificações apresentadas, em especial os casos de efetivação e readmissão, já haviam sido enfrentadas no processo nº 201511867002320, em atendimento à Instrução Normativa nº 37/2016-CGE/GAB, manifestamos **pela não** aprovação das citadas alterações inseridas.

6.1. Quanto às demais alterações propostas consideramos seus conteúdos aptos para aprovação.

7. Ademais registre-se que as contratações realizadas em desconformidade ao citado regulamento serão consideradas irregulares e portanto registradas no julgamento das prestações de contas da referida Organização Social pela SES, sob pena de responsabilidade solidária.

8. Isto posto, submetemos os autos à Superintendência de Fiscalização, com sugestão de envio ao Gabinete do Secretário desta Controladoria para conhecimento do disposto neste expediente e que, se assim entender, APROVAR PARCIALMENTE as alterações propostas, e após, encaminhamento de cópia deste expediente à AGIR, abrindo prazo para ajustar os artigos elencados no itens 4 e 5 retro ou apresentar nova manifestação.

SUPERINTENDÊNCIA DE INSPEÇÃO do (a) CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO, ao(s)
12 dia(s) do mês de agosto de 2019.



Documento assinado eletronicamente por **FERNANDA MARCIA GONCALVES PRATES FLORES, Analista de Gestão Governamental**, em 15/08/2019, às 09:21, conforme art. 2º, § 2º, III, "b", da Lei 17.039/2010 e art. 3ºB, I, do Decreto nº 8.808/2016.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site http://sei.go.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=1 informando o código verificador **8498416** e o código CRC **A27A49F3**.

SUPERINTENDÊNCIA DE INSPEÇÃO
RUA 82 400 - Bairro SETOR SUL - CEP 74015-908 - GOIANIA - GO - PALÁCIO PEDRO LUDOVICO
TEIXEIRA (PPLT), 3º ANDAR 623201533



Referência: Processo nº 201900010019215



SEI 8498416



ESTADO DE GOIÁS
CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO
SUPERINTENDÊNCIA DE INSPEÇÃO

PROCESSO: 201900010019215

INTERESSADO: ASSOCIAÇÃO GOIANA DE INTEGRALIZAÇÃO E REABILITAÇÃO

ASSUNTO: Análise de Regulamento de RH da AGIR

DESPACHO Nº 657/2019 - SFCCG- 15101

Aprovo e adoto o Despacho nº 642 /2019- SFCCG 15101 (SEI 8498416) desta Superintendência.

Isto posto, submetemos os autos ao Gabinete do Secretário desta Controladoria para conhecimento do disposto neste expediente para, se assim entender, **APROVAR PARCIALMENTE** as alterações do regulamento em análise e, após, encaminhar cópia deste expediente à Associação Goiana de Integralização e Reabilitação – AGIR para a adoção das providências de seu mister.

SUPERINTENDÊNCIA DE INSPEÇÃO do (a) CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO, ao(s)
14 dia(s) do mês de agosto de 2019.



Documento assinado eletronicamente por **CLAUDIO MARTINS CORREIA, Superintendente**, em 15/08/2019, às 14:28, conforme art. 2º, § 2º, III, "b", da Lei 17.039/2010 e art. 3ºB, I, do Decreto nº 8.808/2016.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site http://sei.go.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=1 informando o código verificador **8547572** e o código CRC **4FF95034**.

SUPERINTENDÊNCIA DE INSPEÇÃO
RUA 82 400 - Bairro SETOR SUL - CEP 74015-908 - GOIANIA - GO - PALÁCIO PEDRO LUDOVICO
TEIXEIRA (PPLT), 3º ANDAR 623201533



Referência: Processo nº 201900010019215



SEI 8547572



ESTADO DE GOIÁS
CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO
GABINETE

PROCESSO: 201900010019215

INTERESSADO: ASSOCIAÇÃO GOIANA DE INTEGRALIZAÇÃO E REABILITAÇÃO

ASSUNTO: Aprovação parcial de Regulamento de RH AGIR

DESPACHO Nº 1743/2019 - GAB

Em vista do que se consta nos presentes autos, em especial do disposto no Despacho nº 642/2019 SEI - GEFP (SEI 8498416) e, em atenção ao parágrafo único do Artigo 17 da Lei Estadual nº 15.503/2005, bem como ao Ofício 162/2019-AGIR, de 21 de maio de 2019 (SEI 7356865), que encaminha alterações no Regulamento de RH da Associação Goiana de Integralização e Reabilitação, **aprovo parcialmente** as alterações pretendidas.

Encaminhe Ofício à AGIR e à SES para conhecimento e providências de mister.

SUPERINTENDÊNCIA DE INSPEÇÃO, do (a) CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO, ao(s)
14 dia(s) do mês de agosto de 2019.



Documento assinado eletronicamente por **HENRIQUE MORAES ZILLER, Secretário (a)-Chefe**, em 30/08/2019, às 10:51, conforme art. 2º, § 2º, III, "b", da Lei 17.039/2010 e art. 3ºB, I, do Decreto nº 8.808/2016.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site http://sei.go.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=1 informando o código verificador **8548054** e o código CRC **6887E889**.

SUPERINTENDÊNCIA DE INSPEÇÃO
RUA 82 400 - Bairro SETOR SUL - CEP 74015-908 - GOIANIA - GO - PALÁCIO PEDRO LUDOVICO
TEIXEIRA (PPLT), 3º ANDAR 623201533



Referência: Processo nº 201900010019215



SEI 8548054

CT: 162/2019 - SE

Goiânia, 21 de maio de 2019.

Ao Exmo
Dr. Ismael Alexandrino Júnior
Secretário da Saúde de Estado de Goiás
Secretaria de Estado da Saúde

Assunto: Encaminha Regulamento de Contratação de Pessoal

Senhor Secretário,

RECEBEMOS
Em. 21/05/2019
Hora: 16:21
Folhas: (9) / (2)
Anexos: 2
Ass.: Luv Awatli
Protocolo/SES-GO

Com o prazer de cumprimentá-lo, nos apresentamos em face do assunto epigrafado, cuja revisão se torna necessária e urgente, considerando as mudanças estratégicas do poder público na publicização dos serviços públicos.

É certo que os escassos recursos financeiros que assolam o país, e não menos o Estado de Goiás, impuseram aos governantes a adoção de estratégias mais eficazes no que se refere a redução dos custos de operação e funcionamento da máquina pública, alcançando por natural os parceiros privados.

Nesse diapasão, a AGIR imbuída do propósito de parceria e da responsabilidade na aplicação dos recursos públicos que lhe são conferidos, apresenta para vossa consideração e encaminhamento nossa proposta de revisão do Regulamento de Contratação de Pessoal, cujas medidas pretendem dar maior celeridade com menor burocracia, melhorando os resultados de eficiência e economia.

Neste ponto, importante destacar que os recursos humanos representam 70% dos recursos públicos aplicados nas unidades de saúde gerenciadas por organizações sociais, devendo seus custos operacionais ser analisados em todas as suas vertentes – custo de contratação, rotatividade de empregados, retenção de talentos, qualificação dos contratados, entre outros.

Desnecessário dizer que o mundo do trabalho, nos campos do serviço público e da iniciativa privada, atrai profissionais por razão diametralmente opostas, razão que reforça a necessidade de alterar o regulamento em comento, posto que impusesse os padrões dos concursos públicos, tornando os processos seletivos demorados, complexos e onerosos.

Isto posto, com a intenção de contribuir com a melhoria das dinâmicas dos processos admissão, capacitação e retenção de recursos humanos, é que, confiantes na reforma do regulamento na forma do anexo, recorremos à vossa autoridade para os encaminhamentos protocolares.

Sem mais pra o momento, antecipamos votos de estima e consideração.

Cordialmente,



Sérgio Daher
Superintendente Executivo