

REGULAMENTO DE CONTRATAÇÃO DE PESSOAL E RECURSOS HUMANOS DO CENTEDUC

CAPÍTULO I - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º – Este regulamento estabelece as regras de Recrutamento e Seleção para o preenchimento de vagas para pessoal administrativo e operacional, com recursos financeiros provenientes dos Contratos firmados para operacionalização da gerência e execução de atividades e serviços de ciência e tecnologia, com incidência no Contrato de Gestão celebrado junto ao Estado de Goiás.

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

§ 2º. Os procedimentos especificados por esse Regulamento serão regidos pelos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade boa-fé, isonomia, julgamento objetivo, eficiência e probidade e, bem ainda, pela adequação aos objetivos do **CENTEDUC**.

§ 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 previstas no inciso XXXIII, do art. 7º da Constituição Federal.

§ 4º. Os procedimentos de recrutamento e seleção de pessoal serão realizados pela área de Departamento De Pessoal do **CENTEDUC**, por meio de técnicas e pessoal capacitado, facultada 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.

1#PPTDPJ - Protocolo nr. 161907 - 08/08/2017

- II.** Recrutamento externo: conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização.
- III.** Recrutamento misto: conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos internos e externos, potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização.
- IV.** 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 empresa.
- V.** Função: conjunto de tarefas ou de atribuições, sistemáticas e reiteradas.
- VI.** Triagem: Análise comparativa entre as informações registradas pelo candidato no formulário de cadastro do currículo e os requisitos publicados da vaga.
- VII.** Seleção: toda atividade desenvolvida para a escolha, dentre os candidatos triados, do profissional que melhor atende aos requisitos da vaga de trabalho oferecida.
- VIII.** Pessoal: todos os profissionais que desempenham atividade vinculada aos objetivos da Instituição, com vínculo empregatício direto, não terceirizado.
- IX.** Remanejamento: movimentação de pessoal entre setores ou entre unidades, no mesmo cargo.
- X.** Promoção: alteração de cargo ou função, em linha ascendente, do profissional já empregado da Instituição, que, tendo participado de processo seletivo, for selecionado para novo cargo ou função.

Art. 3º - O Departamento de Pessoal será responsável em orientar os procedimentos para o recrutamento e seleção de pessoal do **CENTEDUC**.

Parágrafo Único: A abertura do processo de recrutamento e seleção se dará mediante autorização expressa do Superintendente de Controladoria e do Diretor Administrativo Financeiro.

Art. 4º - A contratação de pessoal se dará pelo critério de recrutamento e seleção, podendo ser externa ou mista.

Art. 5º - O comunicado do recrutamento dar-se-á por meio de publicidade no Diário Oficial do Estado de Goiás, contendo o "cargo" com indicação do site do **CENTEDUC** para consulta do edital com as informações adicionais acerca da vaga, com um prazo mínimo de três dias de antecedência.

Art. 6º - O site do **CENTEDUC** Informará obrigatoriamente o cargo, o número de vagas, a carga horária, salário, benefícios, perfil básico exigido para o cargo ou função, etapas do processo, conceitos/pesos atribuídos a cada uma das etapas, o endereço e prazo para o cadastro dos currículos.

Parágrafo Único: Outros meios de comunicação, além do Diário Oficial do Estado de Goiás, poderão ser utilizados sempre que a administração julgar conveniente.

Art. 7º - O **CENTEDUC** divulgará no Edital as condições para recebimento da documentação exigida, estabelecendo o prazo, o local de entrega e a forma de apresentação dos mesmos.

Art. 8º - A seleção dos candidatos se dará obedecendo aos critérios tecnicamente admitidos, por meio de prova escrita e análise curricular, podendo ser conjugada a outros instrumentos como, avaliação psicológica, entrevista técnica, comprovação de experiência e/ou habilitação técnica operacional, testes psicológicos, provas situacionais entre outros legalmente admitidos, desde que previamente previstos e divulgados no edital.

Art. 9º - A prova escrita, de caráter classificatório e eliminatório, 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.

Parágrafo Único: A prova escrita será aplicada em dia, horário e local previamente informados no site do **CENTEDUC**.

Art. 10º - A análise curricular, de caráter classificatório, é a fase da seleção que consiste na verificação da habilitação e/ou qualificação profissional e da experiência para o cargo pretendido.

Art. 11 - O peso para os fins de pontuação e classificação da prova escrita e da análise curricular será expresso no respectivo edital.

Art. 12 - A avaliação psicológica, de caráter eliminatório, é a fase da seleção que consiste da entrevista psicológica e/ou aplicação de testes comportamentais.

§ 1º. A data, horário e local para a realização da avaliação psicológica, quando necessário, serão previamente informados no site do **CENTEDUC**.

1119007 - Protocolo nr. 1619007 - 08/08/2017



§ 2º. Esta etapa será conduzida, pela área responsável pela seleção, e poderá contar com empresa de consultoria ou profissionais da área de psicologia contratados especificamente para este fim, quando necessário.

§ 3º. Após aferição dos testes aplicados e/ou entrevista psicológica, o avaliador recomendará ou não recomendará o candidato para ocupar o cargo pretendido.

Art. 13 - A entrevista técnica, de caráter 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 submeter-se aos horários estabelecidos.

Art. 14 - O remanejamento de empregados e critério de preenchimento de cargos se dará sempre mediante observação e avaliação de desempenho, autorizado pelo Superintendente de Controladoria ou Diretor Administrativo Financeiro, 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. 15 - O preenchimento de função, dos Gestores, de chefia e assessoria, previsto no organograma, por se tratar de atividades de liderança e gestão, será de livre escolha do Superintendente de Controladoria ou de um dos Diretores, observados os critérios da qualificação técnica e da fidúcia para o desempenho da função, ouvido o Departamento de Pessoal, e autorizado pelo Presidente.

Art. 16º - Os Gestores Adm/Financeiro dos Itegos/Cotecs, são de livre escolha do Conselho de Administração, observados os critérios da qualificação técnica e da fidúcia, ouvido o Departamento de Pessoal e o Presidente do **CENTEDUC**.

Parágrafo único: A aprovação da escolha contará com no mínimo 70% (setenta por cento) dos membros do Conselho de Administração.

Art. 17º - É 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 dos Diretores do **CENTEDUC**.

Art. 18º - O **CENTEDUC** manterá, para fins de divulgação das vagas e inscrição em seus processos seletivos, em site próprio, onde os Candidatos Interessados poderão tomar conhecimento dos processos seletivos em aberto.

§ 1º. Os candidatos triados para os processos seletivos em aberto deverão comparecer em dia/horário publicados no site do **CENTEDUC** para participação em cada uma das etapas do Processo Seletivo.

§ 2º. Após a publicação do comunicado de recrutamento de que trata o art. 5º, o site do **CENTEDUC** será o canal de comunicação com os candidatos para todas as etapas do processo seletivo, informações gerais, comunicação de data, horário e local da realização de cada etapa do processo seletivo e suas eventuais alterações, bem como da divulgação dos resultados e convocação para cada uma das etapas.

§ 3º. O **CENTEDUC** 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.

§ 4º. A convocação de que trata o parágrafo anterior obedecerá a ordem de classificação, sendo automaticamente desclassificado o candidato que, convocado, não comparecer no dia, horário e local determinados na convocação.

Art. 19º - Os candidatos classificados acima das vagas divulgadas constituirão cadastro de reserva com validade de 6 (seis) meses, em conformidade com o § 3º, do art. 18º, não se consubstanciando em garantia de contratação, mas em mera expectativa de direito.

Parágrafo Único: A utilização do cadastro de reserva é uma faculdade do **CENTEDUC**, que, para tanto, avaliará as especificidades da vaga para a utilização do cadastro de reserva.

Art. 20º - O Processo de Seleção de Pessoal do **CENTEDUC** obedecerá às seguintes etapas na ordem:

I. Publicidade no Diário Oficial de Goiás da abertura de processo seletivo para contratação de pessoal, constando o endereço eletrônico do **CENTEDUC**, onde o Interessado obterá todas as informações da vaga no edital próprio;

II. A divulgação do edital no site do **CENTEDUC**, constando o cargo, número de vagas, carga horária, salário, benefícios, etapas do processo, conceitos/pesos atribuídos a cada uma das etapas, perfil básico, endereço e prazo para a entrega dos currículos.

a) Todas as vagas publicadas ficarão abertas para Inscrição de candidatos pelo período de três dias úteis, podendo ser prorrogado a critério da administração, devidamente justificado.

b) É vedada a inscrição em dois ou mais processos, concomitantemente.

III. A triagem curricular, que consiste na análise comparativa entre as informações registradas no currículo entregue pelo candidato e os requisitos publicados da vaga.

a) 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.

b) A relação dos candidatos cujos currículos foram triados para a vaga será publicada no site do **CENTEDUC**.

c) Todas as informações qualitativas e quantitativas inerentes aos requisitos exigidos para a vaga deverão ser comprovadas pelo candidato, por meio de documentos hábeis, que deverão ser encaminhados no dia, horário e local que será publicado no site do **CENTEDUC**.

IV. A etapa classificatória constituirá de prova escrita e/ou análise curricular.

a) Para a seleção do candidato serão utilizados critérios objetivos de classificação, em uma ou duas fases, por meio de prova escrita e/ou análise curricular, observadas as características da vaga, previamente divulgados no edital.

b) No caso da classificação se dar em duas fases, pela aplicação de prova escrita e análise curricular, o edital deverá informar o peso de cada uma delas.

c) Sendo adotado o critério classificatório em uma única fase, pela aplicação da prova escrita, o edital informará os critérios de pontuação e de ponto de corte.

d) Sendo adotado o critério classificatório em uma única fase, pela análise curricular, o edital informará quais as condições de pontuação por titulação e experiência e quando aplicável, o peso.

e) A prova escrita, de caráter objetivo, conterà questões objetivas com conteúdo de conhecimentos gerais e/ou conhecimentos específicos, conforme requeira o perfil da vaga, previamente divulgado no edital.

f) O edital definirá os critérios de desempate.

V. A etapa seguinte que será de classificação e/ou eliminação consistirá de uma ou algumas das avaliações psicológicas, previamente informadas no edital, quando necessário.

11PRTRPJ - Protocolo nr. 1619007 - 08/08/2017

