



Regulamento de seleção e contratação de pessoal

A ASSOCIAÇÃO BENEFICENTE JOSUÉ DE CASTRO, no uso de suas atribuições legais e estatutárias e por deliberação de seus membros, orientado pela Lei nº 9.433/2005 que regulamenta os processos de admissão de pessoal no âmbito das parcerias com o Poder público do Estado da Bahia e entendendo a necessidade de padronizar seus procedimentos para seleção e contratação de pessoal, especialmente com recursos oriundos de parcerias com entes públicos e privados,

RESOLVE aprovar REGULAMENTO para a contratação de PESSOAL nos moldes adiante delineados.

CAPÍTULO I DOS PRINCÍPIOS GERAIS

Art. 1. - Toda contratação de pessoal obedecerá aos princípios básicos da legalidade, impessoalidade, moralidade, economicidade, eficiência, razoabilidade, melhor técnica e qualidade, tendo em vista a sua adequação às finalidades dos serviços e processos necessários ao cumprimento dos seus objetivos Estatutários e em qualquer contrato ou convênio celebrado com Parceiros.

CAPÍTULO II DAS ETAPAS E PROCEDIMENTOS PARA SELEÇÃO

Art. 2. - As contratações de que trata o Caput. serão precedidas de processo de seleção que obedecerá às seguintes etapas:

- a) Elaboração da Minuta de Edital (conforme modelo integrante deste regulamento em Anexo I) com indicação da comissão responsável pela seleção;
- b) Julgamento e aprovação da Minuta do Edital por todos os Diretores e pelo Conselho Fiscal;
- c) Divulgação no endereço eletrônico oficial da ASSOCIAÇÃO BENEFICENTE JOSUÉ DE CASTRO e em, pelo menos 1 (um) outro veículo de comunicação ou sistema oficial de intermediação de emprego com abrangência municipal e/ou territorial;
- d) Recebimento, análise, julgamento e classificação de currículos segundo critérios determinados no Edital; e) Convocação dos quatro melhor classificados por vaga na fase de "análise de Currículo" para elaboração de prova de redação (com tema baseado em conhecimentos técnicos na área) e entrevista;
 - a. Em caso de não haver candidatos selecionados na fase de currículo em número igual ou superior a 4, a ASSOCIAÇÃO BENEFICENTE JOSUÉ DE CASTRO fará a segunda fase (redação e entrevista) com o número que houver, podendo fazer nova convocatória caso julgue insuficiente;
- f) Análise, pontuação e classificação das provas escritas e entrevistas; g) Divulgação do resultado final nos mesmos meios e veículos utilizados para divulgar o Edital;



h) Convocação dos selecionados para apresentarem-se com os devidos documentos em local, data e horário estabelecidos no Edital. Atr. 3. Os casos específicos de seleção e contrato que obedeçam a outros critérios pré-determinados pelos parceiros e financiadores de projetos deverão compor processo interno com justificativa e indicação do instrumento normativo.

Atr. 3. Os casos específicos de seleção e contrato que obedeçam a outros critérios pré-determinados pelos parceiros e financiadores de projetos deverão compor processo interno com justificativa e indicação do instrumento normativo.

CAPÍTULO III

DA CONTRATAÇÃO

Art. 4. Após o cumprimento de todas as etapas de seleção estabelecidas no Edital pela Comissão de Seleção, os candidatos se apresentarão em local, data e horário previsto em Edital para entrega de documentação e assinatura do contrato.

Parágrafo Primeiro. Havendo modificações em datas, horários e local da apresentação dos selecionados, os mesmos deverão ser comunicados diretamente pela ASSOCIAÇÃO BENEFICENTE JOSUÉ DE CASTRO, preferencialmente por telefone e por e-mail.

Parágrafo Segundo. A ASSOCIAÇÃO BENEFICENTE JOSUÉ DE CASTRO utilizará para elaboração de sua minuta de Edital o modelo em Anexo II, integrante deste Regulamento.

Art. 5. Em caso de empate de preços e equivalência de qualidade, respeitados os princípios gerais, a ASSOCIAÇÃO BENEFICENTE JOSUÉ DE CASTRO utilizará como critério de desempate a localização geográfica do candidato, priorizando aquele localizado mais próximo do local onde o serviço será prestado.

Art. 6. É necessária para execução das etapas de seleção previstas nas alíneas "d" e "e" a existência de, pelo menos, 3 (três) candidatos por vaga a ser preenchida, exceto casos expressamente justificados.

Art. 7. Todos os procedimentos para seleção e contrato de pessoal pela ASSOCIAÇÃO BENEFICENTE JOSUÉ DE CASTRO a partir da aprovação deste Regulamento, comporá processo interno que será devidamente arquivado na sede da ASSOCIAÇÃO BENEFICENTE JOSUÉ DE CASTRO inclusive para consulta de qualquer cidadão.

Art. 8. Este Regulamento entra em vigor a partir da data de sua assinatura pelos diretores da ASSOCIAÇÃO BENEFICENTE JOSUÉ DE CASTRO.



CAPITULO IV **READMISSÃO DE COLABORADORES**

Art. 9º - A admissão de antigos colaboradores somente poderá ocorrer após do decurso do prazo de 3 (três) meses entre o desligamento e a nova admissão.

Parágrafo único. Caso a readmissão seja para serviço ou função diferente da anterior, o candidato deverá ser avaliado pelo novo requisitante e possuir os pré-requisitos definidos no desenho de cargo.

CAPITULO V **SALÁRIOS, BENEFÍCIOS E VANTAGENS PARA O COLABORADOR**

Art. 10º - Os salários adotados e os Benefícios e Vantagens concedidos pela Organização Social aos empregados com atuação no CESOL deverão ter como fundamento o reconhecimento do mérito, da capacitação profissional e do desempenho de seus empregados.

Art. 11º - O Plano Salarial para os empregados com atuação no CESOL deverá sempre levar em consideração a capacidade financeira da instituição, para que seu equilíbrio orçamentário seja preservado.

Art. 12º - Os salários adotados pela Organização Social para os empregados com atuação no CESOL deverão ser estabelecidos conforme os padrões utilizados no terceiro setor para cargos com responsabilidades semelhantes.

Art. 13º - As horas trabalhadas excedentes às horas contratadas somente serão pagas se houver autorização expressa da Coordenação do CESOL.

CAPÍTULO VI **DIREITOS E DEVERES DOS COLABORADORES**

Art. 14º - Os Direitos e Deveres dos Empregados da Organização Social com atuação no CESOL são decorrentes da Legislação Trabalhista aplicada a cada relação de trabalho, havendo regras gerais e específicas dependendo dos Contratos de Trabalho Individuais estipulados para cada área e função.

Art. 15º - Cabe aos empregados, dependendo da natureza do serviço prestado e do disposto em cada Contrato Individual de Trabalho, o dever de diligência, prioridade, confidencialidade e não concorrência.

Art. 16º - É dever dos empregados executar, pronta e diligentemente, todos os serviços concernentes ao bom e correto desempenho de sua função, observando rigorosamente todos os dispositivos legais pertinentes, bem como a cumprir com atenção e disciplina as determinações de seus superiores hierárquicos;

Art. 17º - Em casos específicos, os Contratos Individuais de Trabalho devem prever o dever de prioridade dos empregados aos trabalhos junto ao CESOL bem como não deve ocupar cargos efetivos e permanentes em outra instituição semelhante, seja esta no âmbito Municipal, Estadual ou Federal;

Art. 18º - Os empregados têm o dever de tratar como confidenciais todas as informações orais, escritas ou codificadas, inclusive em sistema eletrônico, obtidas em razão do trabalho no CESOL ou da função que ocupa, especialmente referente a quaisquer informações ou conhecimentos técnicos, administrativos, operacionais, estratégicos ou comerciais, relativos à atividade e/ou negócios da Organização Social, inclusive aqueles ligados a organização interna, serviços, pesquisas, aperfeiçoamentos, salários, sistemas de trabalho, seu planejamento estratégico, dados financeiros, contábeis e orçamentários, tecnologia de informação (cadastros, softwares, organização e acesso de sistemas), dados de marketing (estatística de vendas, acompanhamento, projetos), dados sobre importação e exportação, bem como informações sigilosas de qualquer natureza, doravante consideradas todas em conjunto ou isoladamente como "informações confidenciais";

Parágrafo Único - Reconhecendo que:

- (i) o empregado, em razão de sua condição na Organização Social, terá acesso a Informações Confidenciais da mesma;
- (ii) as Informações Confidenciais têm valor competitivo para esta;
- (iii) se as Informações Confidenciais forem reveladas, divulgadas ou utilizadas, danos significativos e irreparáveis serão causados às atividades da instituição;
- (iv) a atividade do empregado em concorrência ou em conjunto com qualquer concorrente da



Organização Social acarretaria o inevitável uso e/ou revelação de Informações Confidenciais; as Partes, a teor do art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho, estabelecem os deveres de confidencialidade e não concorrência do empregado.

CAPÍTULO VII

HORÁRIO E JORNADA DE TRABALHO

Art. 19º - Aos EMPREGADOS em que não for determinada jornada de trabalho nos respectivos Contratos Individuais de Trabalho, deve ser dada a ciência de horário de trabalho com antecedência de, no mínimo, um mês.

Art. 20º - Caso seja eventualmente solicitado, o EMPREGADO deve trabalhar aos domingos e feriados, devendo ser compensados com dia de folga e descanso remunerado em outro dia útil nas duas semanas seguintes e obedecida a regra legal de periodicidade de incidência do descanso remunerado aos domingos em vigor à época da prestação dos serviços.

Parágrafo Único - Serão considerados dias de descanso remunerado os feriados federais, estaduais e municipais.

Art. 21º - A jornada normal de trabalho do empregado poderá ser prorrogada por até mais 02 (duas) horas, sendo o excesso de horas em um dia compensado pela correspondente diminuição em outro dia.

Art. 22º - É dever dos EMPREGADOS informar a Coordenação do CESOL sobre qualquer impedimento de comparecer aos serviços estabelecidos, bem como nos caso de doença apresentar atestado médico, sendo este obrigatório para a justificação da falta.

Art. 23º - Os direitos e deveres dos empregados ora expostos não excluem os estipulados individualmente para cada empregado no Contrato Individual de Trabalho Conduta no ambiente de trabalho. Cabendo a Organização Social prezar pela higidez e bem-estar de seus empregados e funcionários no ambiente de trabalho, de forma a fomentar condutas de respeito e bom convívio fortalecendo valores de integridade e confiança dentre os funcionários da Organização. Dessa forma, é vedado aos empregados:

- i) Fazer comentários graves, grosseiros, humilhantes, insultantes ou ofensivos acerca de características físicas, da doença ou aspecto de uma pessoa.
- ii) Fazer alusões, por qualquer forma, sexistas, racistas ou com qualquer outro tipo de conteúdo ofensivo;
- iii) Enviar e retransmitir mensagens por correio eletrônico que se refiram à raça, etnia, origem, cor, religião, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar ou incapacidade de uma ou várias pessoas.
- iv) Ameaçar, intimidar ou fazer represálias, bem como qualquer outra atitude vinda de funcionário de hierarquia superior ou não, que possa gerar constrangimento excessivo a outro.

Art. 24º - Qualquer atitude dessa natureza será tomada como ofensa gravíssima a própria pessoa atingida, devendo ser tomadas medidas disciplinares descritas em regulamento próprio, não excluindo demais sanções de natureza penal e civil.

CAPÍTULO VIII

REGIME DISCIPLINAR

Art. 25º - O regime previsto nesse artigo prevê as condutas dos empregados passíveis de sanção pela Organização Social e a sanção para cada caso, de acordo com os contratos individuais de trabalho e a legislação vigente.

Art. 26º - Será observado a todo o momento o contraditório e a ampla defesa, sendo previsto abertura para que as partes eventualmente envolvidas em conflitos passem se defender e expuser seu ponto de vista, sem que haja privilégios de qualquer natureza.

Art. 27º - O empregado responderá por quaisquer danos e prejuízos que, direta ou indiretamente, por culpa (grave, leve ou levíssima) ou dolo, no desempenho ou não de suas funções, causar a Organização Social, ficando esta, desde já, autorizada a ressarcir-se mediante desconto, em folha de pagamento ou no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho - TRCT, do valor total apurado (art. 462, §1.º, da CLT).

Art. 28º - A Organização Social poderá descontar da remuneração mensal ou das verbas rescisórias do



empregado a indenização por qualquer dano que este causar e/ou a multa decorrente da violação dos deveres fixados neste Manual, independentemente de verificar-se dolo na conduta e sem prejuízo das demais penalidades previstas contratualmente e na legislação trabalhista, cível e penal. Serão passíveis de demissão por justa causa as seguintes condutas (art. 482 CLT):

- i) Ato de improbidade;
- ii) Incontinência ou mau procedimento;
- iii) Negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador ou que for prejudicial ao serviço;
- iv) Condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- v) Desleixo no desempenho das respectivas funções;
- vi) Embriaguez habitual ou em serviço;
- vii) Violação de segredo da Organização Social;
- viii) Ato de indisciplina ou de insubordinação;
- ix) Ato lesivo à honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensa física, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- x) Ato lesivo à honra ou da boa fama ou ofensa física contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- xi) Prática constante de jogo de azar.

Art. 29º - Poderão também ser aplicadas penalidades de advertência e suspensão, nas hipóteses previstas nos Regimentos Internos da organização Social, nas Instruções Normativas Internas e na legislação aplicável.

CAPÍTULO IV DOS CASOS OMISSOS

Art. 30º. Os casos não previstos neste regulamento deverão ser tratados pela ASSOCIAÇÃO BENEFICENTE JOSUÉ DE CASTRO sempre através de consultas formais aos órgãos ou entidades diretamente responsáveis pelo repasse dos recursos em execução.

ANEXO I

MODELO DE EDITAL PARA PROCESSO SELETIVO SIMPLIFICADO DE PESSOAL PROCESSO SELETIVO SIMPLIFICADO PARA A CONTRATAÇÃO DE _____

EDITAL Nº 00 ____/20____

A ASSOCIAÇÃO BENEFICENTE JOSUÉ DE CASTRO torna pública a abertura de inscrições para Processo Seletivo Simplificado de Análise de Currículo, Prova Escrita e Entrevista, destinado à contratação, por tempo determinado, de profissionais das áreas _____, nos termos do Presente Edital.

1. DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

1.1. A seleção de que trata o presente Edital tem por objetivo o provimento de _____ (por extenso) vagas para _____, cuja atuação acontecerá _____, devendo haver, portanto, disponibilidade para viagens dentro do Estado;

1.2. A jornada de trabalho é de _____ (por extenso) horas semanais;

1.3. A remuneração é de R\$ _____ (por extenso), correspondente ao bruto. Serão adicionados os seguintes benefícios _____;



- 1.4. Para as fases posteriores da seleção efeito da investidura no cargo, somente serão chamados os profissionais que obtiverem classificação na análise de currículo, conforme termos definidos no item específico do Edital.
- 1.5. Os contratos que gerarem a partir deste Edital obedecerá ao Regime CLT.
- 1.6. Os recursos disponíveis para as contratações são oriundos do _____.

2. DOS REQUISITOS PARA CONTRATAÇÃO:

- 2.1. Para ser contratado, o candidato deverá atender, cumulativamente, aos seguintes requisitos:
- a) Ter sido classificado neste Processo Seletivo Simplificado;
 - b) Ter diploma de conclusão de curso emitido por entidade de ensino superior devidamente reconhecida pelo MEC (em caso de profissionais com escolaridade no ensino superior) ou certificado de conclusão de curso técnico emitido por entidade devidamente credenciada (quando exigidos para profissionais com escolaridade no ensino médio
 - c) Não possuir contrato de serviço ou vínculo empregatício com qualquer órgão público ou empresa privada, exceto para os cargos para os quais a ASSOCIAÇÃO BENEFICENTE JOSUÉ DE CASTRO não exija exclusividade;
 - d) Apresentar demais documentos que a ASSOCIAÇÃO BENEFICENTE JOSUÉ DE CASTRO julgue necessários para seleção, de acordo com o Edital.

3. DAS INSCRIÇÕES

3.1. As inscrições serão realizadas por meio da entrega de currículo e documentos indicados no item 3.4. deste Edital até o dia ____/____/20____, mediante protocolização na ASSOCIAÇÃO BENEFICENTE JOSUÉ DE CASTRO, localizada à _____.

3.2 Serão aceitas inscrições através de envio de currículo e documentação necessária via Correios desde que seja postado até às 18 horas do dia ____/____/____ com serviço de aviso de recebimento. O currículo deverá ser postado em envelope devidamente preenchido com o endereço da ASSOCIAÇÃO BENEFICENTE JOSUÉ DE CASTRO, conforme item 3.1. identificado com os dizeres: Processo seletivo simplificado nº _____ À Comissão de Seleção.

3.3. Não haverá cobrança de taxa de inscrição;

3.4 Documentação necessária:

- a) Cópia autenticada do comprovante de formação instrucional – exceto para os casos que este documento não for exigido;
- b) Cópia autenticada do CPF e do RG;
- c) Currículo;
- d) Cópia de comprovante de residência.

4. DA SELEÇÃO

4.1. A seleção, mediante análise dos critérios enumerados nos itens 4.2 e 4.3 abaixo, será realizada por Comissão designada pela ASSOCIAÇÃO BENEFICENTE JOSUÉ DE CASTRO. 4.2. A seleção ocorrerá em três fases eliminatórias, a saber:

- a) Análise comparativa de currículo e conferência de documentação do candidato, desencadeando em classificação dos currículos em função dos critérios definidos no item 4.5;
- b) Realização de prova escrita com os candidatos melhor ranqueados na fase de análise de currículo;
- c) Realização de entrevistas com os candidatos melhor ranqueados na fase de análise de currículo.

4.3. A realização da prova escrita será no local _____, no dia ____/____/____, das ____ horas às ____ horas e a realização das entrevistas ocorrerá no local _____.



_____, no dia ____/____/____ das ____ horas
às ____ horas.

4.4. O resultado deste Processo Seletivo Simplificado será divulgado em ____/____/20____, no site da ASSOCIAÇÃO BENEFICENTE JOSUÉ DE CASTRO.

4.5. A Comissão encarregada da seleção atribuirá notas, de acordo com os seguintes critérios:

- a) Qualificação instrucional comprovada por meio de diplomas/certificados reconhecidos pelo Ministério da Educação que deverão ser apresentados em original ou cópia autenticada (peso 1 (um) ponto para graduação, acrescido de 0,5 pontos para cada especialização, mestrado ou doutorado, com limite máximo de 2 pontos);
- b) Tempo de experiência profissional de _____ anos nas áreas _____ comprovado por certificados, declarações, contratos etc. (peso 2,5 pontos);
- c) Comprovação de experiência profissional de _____ anos nas áreas _____ realizadas no Território _____, (peso 0,5 pontos). Pontuação mínima de 2,5 pontos e máxima de 5 pontos.

5. DO ESCOPO DOS SERVIÇOS

(descrever em forma de tópicos as atividades a serem desenvolvidas por cada função/cargo).

6. DA ASSINATURA DO CONTRATO

6.1. Os selecionados serão convocados para assinatura do contrato no local _____, no dia ____/____/____, às ____ horas.

7. INTERPRETAÇÃO E ESCLARECIMENTOS

7.1. Quaisquer dúvidas de caráter técnico, formal ou legal na interpretação deste Edital serão dirimidas pela Comissão de Seleção através do e-mail: _____ e do Telefone: _____.

8. DOS RECURSOS

8.1. É facultado ao candidato a apresentação por escrito, de um único recurso, em cada etapa, devidamente fundamentado, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, a contar da divulgação do resultado. O recurso deverá ser apresentado à Comissão de Seleção.

9. DA CLASSIFICAÇÃO E DO RESULTADO FINAL

9.1. A classificação geral dar-se-á na ordem decrescente da pontuação final de todos os Candidatos, devendo ir para as etapas de prova escrita e entrevista o nº mínimo de 3 candidatos por vaga, exceto casos em que não haja pontuação mínima, conforme item 4.5. deste ou número insuficiente de candidatos;

10. DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

10.1. A inscrição do candidato implicará na aceitação dos critérios para o processo seletivo contidos neste Edital;

10.2. Os casos omissos serão decididos pela Comissão de Seleção responsável por este processo seletivo.