

## **REGULAMENTO DOS PROCEDIMENTOS PARA RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO DE PESSOAL**

**Art. 1º** Esse Regulamento tem por finalidade estabelecer os procedimentos que serão adotados pelo IMED – INSTITUTO DE MEDICINA, ESTUDOS E DESENVOLVIMENTO, Organização Social, qualificada no âmbito do Estado de Goiás por meio do Decreto nº 8.150/14, para o recrutamento, a seleção e a 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 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 IMED.

**§ 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 Recursos Humanos do IMED, 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.
- 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** A Gerência Corporativa de Recursos Humanos será a responsável em orientar os procedimentos para o recrutamento e seleção de pessoal das Unidades.

Parágrafo único: A abertura do processo de recrutamento e seleção se dará mediante autorização expressa do Superintendente Executivo.

**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 publicação no Diário Oficial do Estado de Goiás, contendo o “cargo” com indicação do sítio do IMED para consulta do edital com as informações adicionais acerca da vaga, com um prazo mínimo de três dias de antecedência.

**Art 6º** O sítio do IMED 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. 6º** A inscrição dos candidatos, na fase de recrutamento dar-se-á através do cadastro eletrônico do currículo, através do sítio [www.imed.org.br](http://www.imed.org.br), link 'trabalhe conosco'.

**Art. 7º** 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. 8º** 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 sítio do IMED.

**Art. 9º** 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

**Parágrafo único:** A data, horário e local para entrega do currículo e dos respectivos documentos comprobatórios serão previamente informados no sítio do IMED.

**Art. 10** O peso para os fins de pontuação e classificação da prova escrita e da análise curricular, será expresso no respectivo edital.

**Art. 11** A avaliação psicológica, de caráter eliminatório, é a fase da seleção que consiste da entrevista psicológica e/ou aplicação de testes comportamentais.

**§ 1º** 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.

**§ 2º** Após aferição dos testes aplicados e/ou entrevista psicológica, o psicólogo avaliador recomendará ou não recomendará o candidato para ocupar o cargo pretendido.

**§ 3º** A data, horário e local para a realização da avaliação psicológica serão previamente informados no sítio do IMED.

**Art. 12** 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. 13** O remanejamento de empregados é critério de preenchimento de cargos e se dará sempre mediante observação e avaliação de desempenho, 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. 14** O preenchimento de função, de chefia e assessoria, previsto no organograma, 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.

**Art. 15** 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 do IMED.

**Art. 16** Para os casos dos artigos 14 e 15 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 dos Diretores e Superintendentes do IMED.

**Art. 17** O IMED manterá, para fins de divulgação das vagas e inscrição em seus processos seletivos, um sítio na internet - [www.imed.org.br](http://www.imed.org.br), onde os Candidatos interessados poderão tomar conhecimento e se inscrever para os processos seletivos em aberto.

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

**§ 2º** Após a publicação do comunicado de recrutamento de que trata o artigo 5º, o sítio do IMED na internet 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 IMED 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. 18** Os candidatos classificados acima das vagas divulgadas constituirão cadastro de reserva com validade de 6 (seis) meses, em conformidade com o § 3º, do artigo 17, 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 IMED, que, para tanto, avaliará as especificidades da vaga para a utilização do cadastro de reserva.

**Art. 19** O Processo de Seleção de Pessoal do IMED obedecerá às seguintes etapas:

- I. A Primeira Etapa, consistirá da publicação de comunicado no Diário Oficial do Estado de Goiás, que dará publicidade da abertura de processo seletivo para contratação de pessoal, constando o nome do cargo e o endereço eletrônico do IMED [www.imed.org.br](http://www.imed.org.br), onde o interessado obterá todas as informações da vaga no edital próprio
- II. A Segunda Etapa será a divulgação do edital no sítio do IMED, 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 o cadastro dos currículos.
  - a) Todas as vagas publicadas ficarão abertas para inscrição de candidatos pelo período de quatro dias úteis, podendo ser prorrogado a critério da administração, devidamente justificado.
  - b) Os interessados deverão acessar o sítio do IMED e se inscrever para a vaga que pretende concorrer, sendo vedada a inscrição em dois ou mais processos, concomitantemente.
- III. A Terceira Etapa é a triagem curricular, que consiste na análise comparativa entre as informações registradas no currículo cadastrado pelo candidato no sítio do IMED 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 sítio do IMED.
- 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 sítio do IMED.

**IV.** A Quarta Etapa será 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 Quinta Etapa terá finalidade classificatória e/ou eliminatória e Consistirá de uma ou algumas das avaliações psicológicas, previamente informadas no edital.

- a) Testes Psicológicos, por meio de testes psicométricos e/ou testes de personalidade.
- b) Técnicas Vivenciais, por meio de um ou algum dos métodos de dinâmica de grupo, psicodrama e entrevista comportamental.

**Art. 20** A contratação do candidato selecionado se efetivará mediante:

- I. conveniência administrativa e operacional.
- II. disponibilidade financeira.
- III. entrega da documentação completa, conforme requisitos descritos no instrumento de divulgação da vaga.
- IV. apresentação do Atestado de Saúde Ocupacional – ASO, declarando apto o candidato a exercer as funções que dele serão exigidas.
- V. demais dispositivos estatutários e previsão legal.

**Art. 21** A administração do IMED deverá disponibilizar os meios necessários para a realização do recrutamento e seleção.

**Parágrafo único:** Todos os documentos relacionados ao recrutamento e seleção deverão ser processualizados e/ou digitalizados e arquivados no Recursos Humanos da Unidade, por um período de dez anos, facultado o acesso às informações aos interessados, resguardada a imposição de sigilo profissional.

**Art. 22** 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 do IMED, 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. 23** Revogam-se as disposições em contrário.

**Art. 24** Este Regulamento terá vigência após sua publicação no Diário Oficial do Estado de Goiás.

Controladoria  
Geral do  
Estado



ESTADO DE GOIÁS  
CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO  
GERÊNCIA DE INSPEÇÃO DE PESSOAL

PROCESSO: 202011867001486

INTERESSADO: IMED - INSTITUTO DE MEDICINA ESTUDO E DESENVOLVIMENTO

ASSUNTO: Análise do Regulamento dos Procedimentos para Recrutamento, Seleção e Contratação de Pessoal para o HCamp - Hospital Regional de Luziânia

**DESPACHO Nº 299/2020 - GEIP- 06338**

Tratam os autos sobre o encaminhamento pelo IMED do Regulamento de Contratação de Pessoal (Recursos Humanos) e do Plano de Cargos, Salários e Benefícios, referentes ao Contrato de Gestão Emergencial nº 27/2020-SES-GO, para aprovação desta CGE (SEI 000015792754).

2. Em relação aos procedimentos constantes do regulamento próprio da Organização Social que serão adotados para a admissão de pessoal com emprego de recursos provenientes do Poder Público, é competência deste Órgão de Controle Interno verificar a se a entidade observou os princípios **da impessoalidade, da moralidade, da boa-fé, da probidade, da economicidade, da eficiência, da isonomia, da publicidade e do julgamento objetivo**, conforme art. 17 da Lei nº 15.503/2005.

3. Sobre o tema, impende ressaltar que a competência para elaboração do regulamento é da própria Organização Social, como já decidido na Ação Direta de Inconstitucionalidade ADI 1923/2015 do Supremo Tribunal Federal, cabendo a esta CGE a sua aprovação, oportunidade em que é verificada a compatibilidade dos regulamentos aos princípios elencados no item supra.

4. Nesse sentido, a análise objeto do Despacho 264/2020 (000016082706) propôs sugestões de aperfeiçoamentos na peça encaminhada, às quais necessitariam do crivo da Entidade interessada. A organização social, por sua vez, no exercício de seu poder discricionário, justificou pela manutenção da minuta encaminhada, em especial, por se tratar de modelo já aprovado por esta CGE em momentos pretéritos e já em uso pelas organizações sociais, senão vejamos:

... em razão da hierarquia das normas brasileiras, porque qualquer disposição do regulamento que for contrária à legislação não se sobrepõe à mesma, sendo que as normas legais irão sempre prevalecer sobre o regulamento em caso de conflito" (sic.).

(...)

**"o Regulamento dos Procedimentos para Recrutamento, Seleção e Contratação de Pessoal proposto para o HCamp de Luziânia é idêntico ao que foi apresentado e aprovado para o Hospital Estadual de Urgências de Trindade Walda Ferreira dos Santos - HUTRIN. "**

5. Isto posto, não vimos óbice à aprovação do regulamento em comento. De toda a sorte, reforçamos que as contratações levadas a cabo pela organização social deverão se pautar, dentre outros, pelo princípio da isonomia, do julgamento objetivo e da transparência, razão pela qual

ratificamos o consignado nos itens 5, 6, 7 do mencionado Despacho 264/2020 (000016082706). Além disso, convém destacar, independentemente de constar de forma expressa em seu regulamento, a obrigatoriedade de atendimento as legislações aplicáveis.

6. De toda a sorte, no que se refere ao Plano de Cargos, Salários e Benefícios, cabe ao órgão supervisor atestar quanto à compatibilidade dos valores com os praticados no mercado, conforme cláusula 2.25 do Contrato N° 27/2020 - SES.

7. Ademais, registra-se que as contratações realizadas em desconformidade ao citado Regulamento e a legislação vigente à época da contratação deverão ser registradas pela SES na prestação de contas da referida Organização Social, sob pena de responsabilidade solidária.

Submetemos os autos à superior apreciação, com sugestão de envio ao Gabinete do Secretário de Estado-Chefe desta Controladoria para conhecimento e, se assim entender, APROVAR o Regulamento ora em análise e, após, encaminhamento de cópia deste ao IMED.

GERÊNCIA DE INSPEÇÃO DE PESSOAL DO (A) CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO, aos 22 dias do mês de dezembro de 2020.



Documento assinado eletronicamente por **MARIA JOSE OLIVEIRA E SILVA, Gerente**, em 22/12/2020, às 15:02, conforme art. 2º, § 2º, III, "b", da Lei 17.039/2010 e art. 3ºB, I, do Decreto nº 8.808/2016.



Documento assinado eletronicamente por **ADRIANO ABREU DE CASTRO, Superintendente em Substituição**, em 23/12/2020, às 09:01, 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](http://sei.go.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=1) informando o código verificador 000017418889 e o código CRC **BF43594C**.

GERÊNCIA DE INSPEÇÃO DE PESSOAL  
RUA 82, N° 400, PALÁCIO PEDRO LUDOVICO TEIXEIRA (PPLT), 3º ANDAR - SETOR SUL -  
GOIÂNIA - GO - CEP 74015-908 - (62) 3201-5378.



Referência: Processo nº 202011867001486



SEI 000017418889

Controladoria  
Geral do  
Estado



ESTADO DE GOIÁS  
CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO

Ofício nº 1765/2020 - CGE

GOIÂNIA, 22 de dezembro de 2020.

A Sua Excelência o Senhor  
**ALEXANDRE KOSLOVSKY SOARES**

Instituto de Medicina, Estudos e Desenvolvimento – IMED

Av. Alfredo Nasser, s/n - Parque Estrela Dalva VII

Luziânia - GO

CEP 78.820-200

Assunto: Manifestação desta Controladoria, sobre o Regulamento de Compras e Regulamento de Contratação de Pessoal - HCamp - Hospital Regional de Luziânia.

Prezado Senhor,

Considerando as manifestações consignadas no **DESPACHO Nº 299/2020 - GEIP-06338** (000017418889) sobre o Regulamento de Compras e Regulamento de Contratação de Pessoal dessa entidade para gestão do Hospital Regional de Luziânia - HCamp, comunico a **APROVAÇÃO** do referido regulamento.

Desta forma, encaminho o feito a essa entidade para conhecimento e providências que se fazem necessárias.

Atenciosamente.



Documento assinado eletronicamente por **MARCOS TADEU DE ANDRADE**, **Subcontrolador (a)**, em 22/12/2020, às 19:22, 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](http://sei.go.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=1) informando o código verificador **000017433803** e o código CRC **18DF7B06**.

CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO  
RUA 82 400 - SETOR SUL - CEP 74015-908 - GOIÂNIA - GO - PALÁCIO PEDRO LUDOVICO  
TEIXEIRA (PPLT), 3º ANDAR (62) 3201-5338



Referência: Processo nº 202011867001486



SEI 000017433803