



REGULAMENTO DE CONTRATAÇÃO DE PESSOAL

Banda Lira Itapireense

Novembro de 2019

REGULAMENTO DE CONTRATAÇÃO DE PESSOAL DA BANDA LIRA ITAPIRENSE

Considerando a exigência de atender aos princípios constitucionais e legais vigentes;

Considerando os princípios norteadores da lei 13.019 de 31 de julho e 2014; e

Considerando o Comunicado SDG nº 016/2018 – TCESP,

O Conselho de Administração, na forma do Estatuto desta Associação resolve:

CAPÍTULO I - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1º. O presente regulamento tem por finalidade estabelecer normas e critérios de Recrutamento, Seleção e Contratação de pessoal Banda Lira ItapireNSE.

Artigo 2º. Todas as normas aplicáveis ao recrutamento, seleção e contratação de pessoal para integrarem o quadro de pessoal Banda Lira ItapireNSE reger-se-ão pelos princípios básicos de moralidade e boa-fé, probidade, impessoalidade, economicidade e eficiência, isonomia, publicidade, legalidade, razoabilidade e busca permanente de qualidade e competência de profissionais, bem como pela adequação aos objetivos da entidade.

Artigo 3º. Todo o processo de Recrutamento, Seleção e Contratação de que trata este regulamento deve estar devidamente documentado, a fim de facilitar o acompanhamento, o controle e a fiscalização das instâncias pertinentes.

CAPÍTULO II – DO PROCESSO DE SELEÇÃO

Seção I – Das Competências

Artigo 4º. No âmbito dos processos de seleção de pessoal, compete:

I - Aos Membros do Conselho de Administração da Associação:

- a) Solicitar e/ou aprovar Requisição de Admissão de Funcionário;

II - Aos Coordenadores do Conselho de Profissionais:

- a) Realizar solicitação de Admissão de Funcionário;
- b) Participar das etapas de avaliação comportamental e técnica;
- c) Analisar os resultados apresentados pelos candidatos e definir o candidato mais adequado ao perfil solicitado.
- d) Conduzir os Processos de Avaliação referentes à Seleção, Promoção ou Movimentação de Pessoal;



e) Orientar e monitorar os colaboradores quanto às políticas de Gestão de Pessoas.

f) Realizar processo de recrutamento e seleção de pessoal, triagem currículos, captando candidatos, efetuando análise prévia e entrevista presencial, bem como integração e movimentação de pessoal necessária em favor das políticas e diretrizes de RH (Provisão, Aplicação, Manutenção, Desenvolvimento e Monitoramento de Pessoal)

III – Ao Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho (terceirizado):

a) Realizar os Exames Médicos Admissionais e de Mudança de Função, bem como condições que eliminem ou reduzam ao mínimo os riscos de ocorrência de acidentes de trabalho, observando o cumprimento de toda a legislação pertinente.

Seção II - Do Desenvolvimento do Recrutamento e Seleção

Artigo 5º. O procedimento de contratação de pessoal terá início mediante a solicitação do Conselho de Administração e/ou Coordenadores do Conselho dos Profissionais, interessados na contratação, dos serviços efetivamente necessários, que será operacionalizada por meio de ofício formal com aprovação da maioria simples do Conselho de Administração.

§ 1º. As Requisições de Admissão de Funcionários podem ser abertas nos seguintes casos:

I - Substituição de um colaborador;

II - Aumento de Quadro, desde que aprovado pelo Conselho de Administração.

Artigo 6º. A Coordenação responsável estabelecerá as fontes de recrutamento a serem utilizadas: recrutamento interno, externo, misto.

Artigo 7º. A vaga poderá ser divulgada por meio mídia social e/ou sítio na internet e conterà, resumidamente, a função a ser preenchida, os respectivos números de vagas, os prazos, as condições para a participação dos candidatos e local para informações.

Artigo 8º. A contratação de pessoal, bem como estagiário e/ou aprendiz, assim como a sua efetivação seguirá o seguinte critério: recrutamento externo ou interno e seleção, priorizando a mão de obra local.

Artigo 9º O Processo de Recrutamento e Seleção compreende as seguintes etapas:

I – Primeira Etapa: análise do currículo e documentos comprobatórios de experiência, escolaridade e outros dados fornecidos pelos candidatos para avaliação de sua conformidade com os requisitos mínimos exigidos, sempre observando os pré-requisitos definidos na Descrição de Cargos e Funções;

II – Segunda Etapa: os candidatos que cumprirem os requisitos mínimos exigidos:

a) Dinâmicas de grupo, jogos e provas situacionais visando apurar aspectos comportamentais, quando necessário;

b) Avaliação técnica, através de entrevista pessoal visando apurar o nível de conhecimento técnico específico;

c) Aplicação de testes psicológicos e psicométricos visando apurar aspectos cognitivos e psicológicos, se for o caso.

III – Terceira Etapa: O Coordenador da área responsável entregará a avaliação do processo seletivo ao Conselho de Administração, com parecer de aprovação e avaliação das competências dos candidatos;

IV– Quarta Etapa: os candidatos aprovados nas etapas anteriores deverão entregar os documentos de contratação exigidos pela Associação e passar por exame médico admissional.

§ 1º. Somente serão considerados aptos para o exercício da função aquelas pessoas que cumprirem de forma satisfatória todas as etapas de seleção e que estejam de acordo com as condições propostas.

§ 2º. O candidato deve respeitar o prazo informado para apresentação da documentação requerida, sob pena de ser reprovado do processo.

§ 3º. A aprovação no processo seletivo não garante contratação compulsória, tampouco confere direito subjetivo a vaga, apenas qualifica o candidato ao perfil da vaga podendo, tal processo, servir para cadastro de candidatos potencialmente aptos.

Artigo 10. As funções serão preenchidas preferencialmente sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), conforme carga horária previamente informada para cada função, podendo variar para os períodos diurno, noturno, misto, na forma de revezamento ou escala de serviço.

§ 1º. É permitida a subcontratação de empresas, bem como a contratação de profissionais autônomos, em casos específicos.

§ 2º. Para os casos de contratação específica para projetos com execução temporária, aprovados em Leis de Incentivo ou por meio de Termos de Parceria, Fomento ou Colaboração a Associação poderá optar pela contratação de serviços de pessoas jurídicas, que serão regidas pelo “Regulamento de Compras e Contratações” da Associação.

Seção III – Das cotas para pessoas portadoras de deficiência

Artigo 11. Será assegurado aos portadores de deficiência o direito de participação no Recrutamento e Seleção acordo com as proporções estabelecidas no art. 93 da Lei 8.213/91.



CAPITULO III – DA READMISSÃO DE ANTIGOS COLABORADORES

Artigo 12. A admissão de antigos colaboradores somente poderá ocorrer após do decurso do prazo de 12 meses entre o desligamento e a readmissão.

§ 1º. Caso a readmissão seja para um serviço ou função diferente da anterior, o candidato deverá ser avaliado também pelo novo requisitante bem como possuir os pré-requisitos definidos no desenho de cargo.

§ 2º. Toda readmissão deverá ser aprovada pelo Conselho de Administração.

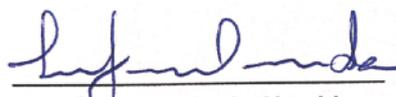
CAPITULO V – DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 13. É permitida a contratação de empresa especializada em recrutamento e seleção de pessoal, sempre que a demanda do processo seletivo estiver acima da condição operacional própria da Associação, seja pelo volume ou especificidade da (s) vaga (s) existente (s).

Artigo 14. Os casos omissos ou duvidosos na interpretação do presente Regulamento serão resolvidos pelo Conselho de Administração, com base nos princípios gerais de direito.

Artigo 15. O presente Regulamento entrará em vigor a partir da data da sua aprovação.

Itapira, 25 de novembro de 2019.


Luís Fernando de Almeida
CPF 102.701.208-66
Presidente