



HOSPITAL
Senhor Bom Jesus

REGULAMENTO DE RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO DE PESSOAL, PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS E BENEFÍCIOS

*Aprovado pela Diretoria em Reunião Ordinária
Vigência: a partir da data de publicação/aprovação*

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º. O presente Regulamento estabelece as normas, diretrizes e procedimentos para o recrutamento, seleção, contratação, avaliação de desempenho, movimentação de pessoal, plano de cargos, salários e benefícios dos empregados da ASSOCIAÇÃO DE BENEMERÊNCIA SENHOR BOM JESUS, doravante denominada simplesmente ASSOCIAÇÃO.

§ 1º. O presente Regulamento tem como fundamento legal o art. 4º da Lei Federal nº 9.637/1998, no art. 22, alínea “g” do Estatuto Social, a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal na ADI 1923/DF, bem como a Lei Federal nº 13.019/2014 (Marco Regulatório das Organizações da Sociedade Civil).

§ 2º. A ASSOCIAÇÃO, como entidade de direito privado sem fins lucrativos, não está sujeita à obrigatoriedade de concurso público, devendo, contudo, observar os princípios da moralidade, impessoalidade, publicidade, eficiência, isonomia e economicidade na seleção de seus colaboradores.

§ 3º. Todo processo de recrutamento, seleção, contratação e avaliação de pessoal deve estar devidamente documentado, inclusive na forma digital, com o fito de viabilizar o acompanhamento, o controle e a fiscalização pelos órgãos competentes.

Art. 2º. Para os fins deste Regulamento, consideram-se as seguintes definições:

- I – Recrutamento:** conjunto de técnicas e procedimentos utilizados para atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos na ASSOCIAÇÃO;
- II – Seleção:** processo de escolha, dentre os candidatos recrutados, daqueles que melhor se adequam aos requisitos exigidos para o cargo vago;
- III – Contratação:** ato formal pelo qual se efetiva o vínculo de emprego entre o candidato aprovado e a ASSOCIAÇÃO;



IV – Plano de Cargos e Salários: estrutura que organiza os cargos existentes na ASSOCIAÇÃO, definindo as atribuições, requisitos de acesso, faixas salariais e critérios de progressão;

V – Avaliação de Desempenho: processo sistemático de mensuração do desempenho do colaborador em relação às metas e competências previamente estabelecidas;

VI – Banco de Talentos: cadastro de candidatos aprovados em processo seletivo e não admitidos imediatamente, disponíveis para contratação futura.

Art. 3º. Os processos regidos por este Regulamento pautam-se pelos seguintes princípios:

I – Legalidade: observância estrita às normas legais aplicáveis;

II – Impessoalidade: vedação ao favorecimento ou discriminação de candidatos por razões alheias ao mérito;

III – Moralidade e Probidade: conduta ética em todas as etapas do processo;

IV – Publicidade: ampla divulgação dos processos seletivos;

V – Eficiência: seleção dos candidatos mais qualificados para o desempenho das funções;

VI – Isonomia: igualdade de condições a todos os candidatos;

VII – Economicidade: racionalização dos recursos empregados nos processos seletivos.

CAPÍTULO II

DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL E DAS COMPETÊNCIAS

Art. 4º. A gestão de pessoal da ASSOCIAÇÃO é exercida de forma hierarquizada, com as seguintes instâncias:

I – Diretoria Executiva: instância máxima de aprovação das contratações, responsável pela autorização final de admissão, desligamento e alterações salariais;

II – Gerência/Coordenação de Área: responsável pela identificação da necessidade de pessoal, elaboração do perfil do cargo e participação ativa nas etapas de seleção;

III – Setor de Gestão de Pessoas/Recursos Humanos: responsável pela condução operacional do processo seletivo, desde a abertura da requisição até a admissão do colaborador;

IV – Departamento Pessoal: responsável pelos atos de registro, admissão, folha de pagamento e desligamento;

V – Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT): responsável pela realização de exames médicos admissionais, periódicos, de retorno ao trabalho, de mudança de função e demissionais.



HOSPITAL
Senhor Bom Jesus

Art. 5º. No âmbito dos processos de seleção de pessoal, compete:

I – à Diretoria Executiva:

- a)** Autorizar a abertura de processos seletivos e a criação de novas vagas;
- b)** Aprovar a contratação dos candidatos selecionados;
- c)** Homologar alterações no Plano de Cargos e Salários;
- d)** Autorizar a contratação de empresa especializada em recrutamento.

II – às Gerências e Coordenações de Área:

- a)** Elaborar e encaminhar a Requisição de Pessoal devidamente justificada;
- b)** Definir o perfil técnico e comportamental do candidato desejado;
- c)** Participar das entrevistas finais e testes técnicos;
- d)** Manifestar-se sobre a aprovação ou reprovação dos candidatos finalistas.

III – ao Setor de Gestão de Pessoas:

- a)** Planejar, coordenar e executar o processo seletivo;
- b)** Publicar e divulgar as vagas em aberto;
- c)** Realizar a triagem e análise curricular;
- d)** Aplicar e corrigir provas de conhecimento;
- e)** Conduzir dinâmicas de grupo, entrevistas e testes psicológicos;
- f)** Emitir parecer técnico sobre os candidatos;
- g)** Manter banco de talentos atualizado;
- h)** Notificar os candidatos sobre o resultado do processo seletivo;
- i)** Zelar pelo arquivamento da documentação dos processos seletivos pelo prazo mínimo de 5 (cinco) anos.

IV – ao Departamento Pessoal:

- a)** Executar o processo de admissão e registro em CTPS;
- b)** Efetuar os recolhimentos previdenciários e trabalhistas;
- c)** Processar a folha de pagamento e benefícios.

V – ao SESMT:

- a)** Realizar o exame admissional e emitir Atestado de Saúde Ocupacional (ASO);
- b)** Realizar exames periódicos conforme PCMSO;
- c)** Emitir laudos para mudança de função.



CAPÍTULO III

DO RECRUTAMENTO

Seção I – Da Requisição de Pessoal

Art. 6º. O processo de contratação terá início com a abertura de Requisição de Pessoal, elaborada pelo Gerente ou Coordenador da unidade interessada, que deverá conter:

- I** – Identificação do cargo e função;
- II** – Justificativa da necessidade (substituição ou nova vaga);
- III** – Número de vagas;
- IV** – Jornada de trabalho e regime de escala;
- V** – Local de atuação;
- VI** – Perfil técnico e comportamental desejado;
- VII** – Grau de instrução e habilitação exigidos;
- VIII** – Faixa salarial prevista;
- IX** – Previsão orçamentária.

§ 1º. A Requisição de Pessoal deverá ser aprovada pela Diretoria antes de ser encaminhada ao Setor de Gestão de Pessoas para início das ações de recrutamento.

§ 2º. As vagas decorrentes de aumento de quadro somente poderão ser abertas se contempladas no orçamento aprovado ou mediante autorização expressa da Diretoria Executiva.

§ 3º. É vedada a abertura de processo seletivo sem a correspondente aprovação da Requisição de Pessoal.

Seção II – Das Modalidades de Recrutamento

Art. 7º. O recrutamento poderá ocorrer nas seguintes modalidades:

- I** – Recrutamento Interno: voltado para colaboradores já integrantes do quadro de pessoal da ASSOCIAÇÃO, com prioridade sobre o recrutamento externo, desde que o candidato interno preencha os requisitos do cargo;
- II** – Recrutamento Externo: voltado ao mercado de trabalho em geral, com ampla divulgação por meio de:
 - a)** Publicações em jornais de circulação local ou regional;
 - b)** Divulgação em portais de emprego (plataformas digitais de vagas);
 - c)** Site oficial e redes sociais institucionais da ASSOCIAÇÃO;
 - d)** Afixação de avisos nas dependências da entidade;
 - e)** Encaminhamento por agências de emprego e SINE;



HOSPITAL
Senhor Bom Jesus

f) Parcerias com instituições de ensino, cursos técnicos e profissionalizantes;

III – Recrutamento Misto: combinação das modalidades interna e externa, realizada simultaneamente.

§ 1º. Nas situações em que a urgência ou a especificidade técnica da vaga justifique, a ASSOCIAÇÃO poderá contratar empresa especializada em recrutamento e seleção, devidamente habilitada, para conduzir total ou parcialmente o processo.

§ 2º. O recrutamento interno deve ser amplamente divulgado a todos os colaboradores, com prazo mínimo de 5 (cinco) dias úteis para manifestação de interesse.

Art. 8º. O aviso de abertura do processo seletivo deverá conter, no mínimo:

- I – Denominação da ASSOCIAÇÃO e unidade/setor requisitante;
- II – Número de vagas disponíveis;
- III – Denominação do cargo e descrição sucinta das atribuições;
- IV – Requisitos mínimos exigidos (escolaridade, experiência, habilitações legais);
- V – Carga horária e regime de trabalho;
- VI – Remuneração ou faixa salarial;
- VII – Prazo, local e forma de inscrição;
- VIII – Documentos exigidos para inscrição;
- IX – Etapas do processo seletivo e cronograma;
- X – Local de realização das provas/entrevistas.

CAPÍTULO IV **DO PROCESSO SELETIVO**

Seção I – Das Inscrições

Art. 9º. As inscrições serão realizadas na forma indicada no aviso de abertura, podendo ser presenciais ou on-line, e obedecerão ao prazo estabelecido no edital do processo seletivo, que não poderá ser inferior a 5 (cinco) dias úteis.

§ 1º. No ato da inscrição, o candidato deverá apresentar ou enviar, conforme o caso, os seguintes documentos:

- I – Documento de identidade com foto (RG, CNH ou documento equivalente);
- II – Cadastro de Pessoa Física (CPF);
- III – Currículo atualizado;
- IV – Comprovante de escolaridade exigida;



HOSPITAL
Senhor Bom Jesus

V – Documentos comprobatórios de experiência profissional, quando exigidos;

VI – Registro no conselho profissional pertinente, quando aplicável à função.

§ 2º. A ASSOCIAÇÃO poderá cobrar taxa de inscrição em processos seletivos com grande número de vagas, nos termos previstos no edital.

§ 3º. Será assegurada, nos termos do art. 93 da Lei Federal nº 8.213/1991, a reserva mínima de vagas para pessoas com deficiência, observados os percentuais legais, sendo que o candidato deverá apresentar laudo médico que ateste a espécie e o grau de deficiência, conforme CID.

Seção II – Das Etapas do Processo Seletivo

Art. 10. O Processo Seletivo poderá ser composto pelas seguintes etapas, a serem definidas conforme a complexidade e nível do cargo:

1ª Etapa – Triagem e Análise Curricular

Art. 11. A triagem curricular constitui etapa eliminatória, consistindo na verificação do atendimento dos requisitos mínimos estabelecidos no edital.

§ 1º. Serão eliminados os candidatos que não comprovem os requisitos mínimos de escolaridade, habilitação legal ou experiência exigidos para o cargo.

§ 2º. Os candidatos aprovados na triagem serão submetidos à análise curricular classificatória, com pontuação distribuída nos seguintes critérios:

I – Formação acadêmica: graduação, especialização, mestrado ou doutorado na área;

II – Experiência profissional comprovada na função ou área correlata;

III – Cursos de aperfeiçoamento e capacitação profissional;

IV – Publicações, produções científicas ou técnicas relevantes.

2ª Etapa – Prova de Conhecimentos

Art. 12. Para cargos de nível técnico e superior, poderá ser aplicada prova escrita de conhecimentos gerais e específicos, de caráter eliminatório e/ou classificatório.

§ 1º. A prova será avaliada na escala de 0 (zero) a 10 (dez) pontos, sendo considerado aprovado o candidato que obtiver nota mínima de 5,0 (cinco) pontos.

§ 2º. O conteúdo programático, o número de questões, o local, a data e o horário de realização da prova serão divulgados com antecedência mínima de 3 (três) dias úteis.



3ª Etapa – Prova Prática

Art. 13. Para cargos que exijam habilidades técnicas específicas, poderá ser aplicada prova prática, com o objetivo de aferir a capacidade do candidato para o desempenho das atividades do cargo.

4ª Etapa – Avaliação Psicológica e Comportamental

Art. 14. Os candidatos classificados nas etapas anteriores poderão ser submetidos a avaliação psicológica e comportamental, mediante:

- I** – Aplicação de testes psicológicos e psicométricos, conduzidos por profissional habilitado, visando apurar aspectos cognitivos e de personalidade compatíveis com o cargo;
- II** – Dinâmicas de grupo, com vistas a observar competências como trabalho em equipe, liderança, comunicação, resolução de conflitos e capacidade de adaptação;
- III** – Provas situacionais que simulem cenários reais de trabalho para identificar comportamentos e atitudes do candidato.

5ª Etapa – Entrevista Técnica e Comportamental

Art. 15. A entrevista técnica e comportamental será conduzida por comissão composta pelo Setor de Gestão de Pessoas e pelo Gerente/Coordenador da área requisitante.

§ 1º. A entrevista visa apurar:

- I** – A aderência do candidato ao perfil técnico do cargo;
- II** – A experiência profissional e a trajetória de carreira;
- III** – A aderência ao perfil cultural e aos valores da ASSOCIAÇÃO;
- IV** – As expectativas profissionais e a disponibilidade do candidato.

§ 2º. A avaliação de cada entrevistador será registrada em formulário individual, com pontuação de 1 a 5 para cada competência avaliada, resultando a classificação final na média aritmética das notas atribuídas.

§ 3º. A classificação final obedecerá à seguinte escala:

Conceito	Pontuação	Descrição
Ótimo	9,0 a 10,0	Desempenho excepcional
Bom	7,0 a 8,9	Desempenho acima do esperado
Regular	5,0 a 6,9	Desempenho dentro do esperado
Insuficiente	Abaixo de 5,0	Desempenho abaixo do esperado



HOSPITAL
Senhor Bom Jesus

§ 4º. Candidatos com pontuação inferior a 5,0 (cinco) na entrevista técnica serão eliminados do processo.

Seção III – Da Classificação e Do Resultado

Art. 16. A classificação final dos candidatos será obtida pela média ponderada das pontuações em cada etapa, conforme critérios e pesos definidos previamente no edital do processo seletivo.

§ 1º. Em caso de empate, os critérios de desempate observarão a seguinte ordem:

- I** – Maior pontuação na entrevista técnica;
- II** – Maior pontuação na prova de conhecimentos;
- III** – Maior tempo de experiência comprovada na área;
- IV** – Maior grau de titulação acadêmica;
- V** – Maior idade.

Art. 17. O resultado do processo seletivo será divulgado com transparência, por meio de afixação na sede da ASSOCIAÇÃO e/ou publicação no site institucional, indicando a relação dos candidatos aprovados, por ordem de classificação.

§ 1º. O prazo para divulgação do resultado não poderá ser superior a 5 (cinco) dias úteis após o encerramento da última etapa.

§ 2º. Os candidatos não selecionados serão comunicados do resultado no prazo de 5 (cinco) dias úteis após a divulgação do resultado final, com indicação do motivo da exclusão.

Art. 18. A aprovação no processo seletivo não garante contratação imediata nem confere direito subjetivo à vaga, servindo, quando necessário, para formação de banco de talentos para contratações futuras pelo prazo de validade estipulado no edital, que não poderá ser superior a 12 (doze) meses.

Art. 19. Todas as informações prestadas pelo candidato no ato da inscrição são de sua inteira responsabilidade. A falsidade de informações ou documentos implicará a eliminação imediata do candidato do processo seletivo, ou, se já contratado, a rescisão do contrato por justa causa.

Seção IV – Da Comissão de Seleção

Art. 20. Cada processo seletivo será conduzido por uma Comissão de Seleção, composta por, no mínimo:

- I** – Um representante do Setor de Gestão de Pessoas, que presidirá os trabalhos;
- II** – Um representante da área requisitante (Gerente ou Coordenador);
- III** – Um profissional com conhecimento técnico sobre o cargo, quando necessário.



HOSPITAL
Senhor Bom Jesus

§ 1º. A Comissão de Seleção deliberará por maioria simples e suas decisões serão registradas em atas.

§ 2º. É vedada a participação na Comissão de Seleção de membro que seja cônjuge, companheiro, parente em linha reta ou colateral até o terceiro grau, ou afim até o segundo grau, de qualquer candidato.

CAPÍTULO V

DA CONTRATAÇÃO E ADMISSÃO

Art. 21. Após a conclusão do processo seletivo e a escolha do candidato, o Setor de Gestão de Pessoas providenciará a convocação para apresentação dos documentos necessários à formalização da contratação, que incluirão:

- I** – Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) física ou digital;
- II** – Cadastro de Pessoa Física (CPF) e documento de identidade com foto;
- III** – PIS/PASEP;
- IV** – Comprovante de residência atualizado;
- V** – Comprovante de escolaridade e de habilitação profissional exigida;
- VI** – Certidão de nascimento ou casamento;
- VII** – Certidão de nascimento dos dependentes, se houver;
- VIII** – Título de eleitor e comprovante de quitação eleitoral;
- IX** – Certificado de reservista ou dispensa, para candidatos do sexo masculino;
- X** – Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) admissional emitido pelo SESMT;
- XI** – Foto 3x4 recente;
- XII** – Dados bancários para pagamento de salário;
- XIII** – Registro no conselho de classe, quando exigido.

Art. 22. O colaborador admitido será submetido a exame médico admissional, realizado pelo SESMT da ASSOCIAÇÃO, sendo condição indispensável para a assinatura do contrato de trabalho.

Parágrafo único. A contratação somente se efetivará após a emissão do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) com resultado "apto" para a função.

Art. 23. O vínculo de trabalho será, preferencialmente, estabelecido sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), podendo ser:

- I** – Contrato por prazo indeterminado;
- II** – Contrato por prazo determinado, nas hipóteses legais previstas nos arts. 443 e seguintes da CLT;



HOSPITAL
Senhor Bom Jesus

III – Contrato de experiência, com duração máxima de 90 (noventa) dias, nos termos do art. 443, § 2º, "c", da CLT;

IV – Contrato de trabalho em regime de tempo parcial;

V – Contrato temporário, por intermédio de empresa de trabalho temporário, nas hipóteses previstas na Lei nº 6.019/1974.

Parágrafo único. Excepcionalmente, quando a natureza do serviço assim o exigir, a ASSOCIAÇÃO poderá formalizar contrato com pessoas jurídicas ou com profissionais autônomos, nos termos da legislação aplicável.

Art. 24. Todo colaborador admitido será submetido a um período de experiência de até 90 (noventa) dias, durante o qual:

I – O colaborador receberá orientações sobre suas atribuições, a cultura organizacional e as normas internas da ASSOCIAÇÃO;

II – A chefia imediata realizará acompanhamento contínuo do desempenho e da adaptação;

III – Ao final do período, será realizada avaliação de desempenho para verificar a adequação do colaborador ao cargo.

§ 1º. Caso o colaborador não demonstre desempenho satisfatório ao final do período de experiência, o contrato poderá não ser prorrogado, mediante comunicação com o prazo previsto no contrato.

§ 2º. A chefia imediata formalizará o resultado da avaliação do período de experiência mediante preenchimento de formulário específico, que será arquivado na pasta funcional do colaborador.

CAPÍTULO VI

DA READMISSÃO DE EX-COLABORADORES

Art. 25. A readmissão de ex-colaboradores somente será permitida após o decurso de prazo mínimo de 06 (seis) meses entre a data do desligamento e a nova admissão.

§ 1º. O ex-colaborador interessado em retornar deverá participar de novo processo seletivo, em igualdade de condições com os demais candidatos.

§ 2º. Quando a readmissão se destinar a cargo ou função diferente do anteriormente ocupado, o candidato deverá atender integralmente aos requisitos do novo cargo.

§ 3º. Toda readmissão deverá ser submetida à aprovação prévia da Diretoria Executiva.

§ 4º. É vedada a readmissão de ex-colaborador que tenha sido desligado por justa causa.



CAPÍTULO VII

DA MOVIMENTAÇÃO INTERNA E DA PROMOÇÃO

Art. 26. A movimentação de pessoal compreende:

- I** – Transferência: deslocamento do colaborador de uma unidade para outra, mantido o cargo e a remuneração;
- II** – Promoção por Merecimento: elevação do colaborador a cargo de nível superior em razão de desempenho excepcional, avaliado formalmente;
- III** – Promoção por Antiguidade: elevação do colaborador a cargo de nível superior em razão do tempo de serviço, observados os demais requisitos do cargo;
- IV** – Progressão Salarial: incremento na remuneração dentro da mesma faixa do cargo, conforme critérios do Plano de Cargos e Salários;
- V** – Enquadramento por Mudança de Função: readequação da remuneração decorrente de alteração nas atribuições do cargo.

Art. 27. A promoção por merecimento dependerá, cumulativamente, de:

- I** – Avaliação de desempenho com conceito mínimo "Bom" nos últimos dois ciclos consecutivos;
- II** – Tempo mínimo de 12 (doze) meses no cargo atual;
- III** – Não ter sofrido advertência ou suspensão disciplinar nos últimos 12 (doze) meses;
- IV** – Preenchimento dos requisitos mínimos do cargo para o qual está sendo promovido;
- V** – Disponibilidade de vaga no nível pretendido;
- VI** – Aprovação da Diretoria Executiva.

CAPÍTULO VIII

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 28. A ASSOCIAÇÃO adotará sistema formal e periódico de avaliação de desempenho, com o objetivo de:

- I** – Identificar o nível de comprometimento e desempenho dos colaboradores;
- II** – Subsidiar decisões de promoção, progressão salarial, treinamento e desenvolvimento;
- III** – Identificar necessidades de capacitação;
- IV** – Alinhar as metas individuais aos objetivos estratégicos da ASSOCIAÇÃO;



HOSPITAL
Senhor Bom Jesus

V – Orientar o desligamento de colaboradores com desempenho recorrentemente insuficiente.

Art. 29. As avaliações de desempenho ocorrerão:

- I** – Ao final do período de experiência (90 dias);
- II** – Semestralmente para os colaboradores em período de progressão;
- III** – Anualmente para todos os colaboradores.

Art. 30. A avaliação de desempenho utilizará os seguintes critérios e pesos mínimos:

- I** – Cumprimento de metas e resultados (30%);
- II** – Conhecimento técnico e qualidade na execução das tarefas (20%);
- III** – Comprometimento, assiduidade e pontualidade (20%);
- IV** – Trabalho em equipe e relacionamento interpessoal (15%);
- V** – Iniciativa, criatividade e capacidade de resolução de problemas (15%).

Parágrafo único. A ASSOCIAÇÃO poderá, considerando as especificidades das diferentes unidades gerenciadas, adotar critérios e pesos diferenciados para cada área, desde que alinhados aos objetivos do Plano de Trabalho aprovado.

Art. 31. Colaborador com conceito "Insuficiente" em duas avaliações consecutivas será submetido a Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) com metas e prazos específicos, ficando sua continuidade na instituição condicionada à superação das deficiências identificadas.

CAPÍTULO IX

DO PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS E BENEFÍCIOS

Seção I – Da Estrutura de Cargos

Art. 32. Os cargos da ASSOCIAÇÃO serão estruturados em grupos funcionais, de acordo com a natureza das atividades exercidas, conforme disposto neste Regulamento e nas descrições de cargo elaboradas pelo Setor de Gestão de Pessoas.

Art. 33. A estrutura de cargos da ASSOCIAÇÃO compreenderá, no mínimo, os seguintes grupos funcionais:

- I** – Grupo Operacional: cargos que envolvem execução de atividades de apoio, limpeza, conservação, vigilância e manutenção, exigindo ensino fundamental completo;
- II** – Grupo Técnico-Administrativo: cargos que envolvem execução de atividades administrativas, de suporte técnico e atendimento ao público, exigindo ensino médio completo ou técnico específico;



HOSPITAL
Senhor Bom Jesus

III – Grupo Técnico-Especializado: cargos que envolvem execução de atividades técnicas especializadas, exigindo formação de nível técnico com habilitação profissional ou registro em conselho de classe;

IV – Grupo Profissional: cargos que envolvem atividades de nível superior, com exigência de graduação e registro no respectivo conselho profissional, quando aplicável;

V – Grupo Gerencial: cargos que envolvem gestão de equipes, coordenação de processos e tomada de decisão, exigindo formação superior com experiência comprovada em gestão.

Seção II – Da Política Salarial

Art. 34. A estrutura salarial da ASSOCIAÇÃO observará:

I – As diretrizes fixadas pelo Conselho de Administração;

II – O salário mínimo nacional vigente, como piso para qualquer remuneração;

III – As disposições das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho aplicáveis à categoria profissional e à base territorial de atuação;

IV – A legislação trabalhista vigente, em especial a CLT e as Leis nº 13.467/2017 e Lei nº 12.506/2011;

V – A competitividade de mercado, apurada mediante pesquisas salariais periódicas;

VI – A localização geográfica de cada unidade;

VII – A disponibilidade orçamentária da ASSOCIAÇÃO.

Art. 35. As faixas salariais de cada cargo serão compostas por, no mínimo, três níveis (inicial, intermediário e final), com percentuais de progressão definidos no instrumento normativo específico, aprovado pela Diretoria.

Parágrafo único. O ingresso de novo colaborador se dará, preferencialmente, no nível inicial da faixa salarial do cargo, podendo ser admitido em nível superior mediante justificativa técnica da Gerência de Área, submetida à aprovação da Diretoria.

Art. 36. A remuneração dos colaboradores poderá ser composta por:

I – Salário-base, correspondente ao piso da faixa salarial do cargo;

II – Adicionais legais, tais como adicional noturno, de insalubridade, de periculosidade e horas extras, quando aplicáveis;

III – Gratificação de função, para colaboradores designados para o exercício de funções de confiança;

IV – Premiação por desempenho ou resultado, quando prevista em instrumento normativo específico.



HOSPITAL
Senhor Bom Jesus

Art. 37. Os reajustes salariais ocorrerão, no mínimo, anualmente, nas datas-base das categorias profissionais respectivas, conforme determinação das Convenções Coletivas de Trabalho aplicáveis, assegurado sempre, no mínimo, o repasse integral do índice negociado.

Seção III – Dos Benefícios

Art. 38. A ASSOCIAÇÃO concederá aos seus colaboradores, conforme a categoria profissional, jornada e vínculo empregatício, os seguintes benefícios:

- I** – Vale-Transporte, na forma da Lei Federal nº 7.418/1985 e regulamentação vigente, descontado do empregado o percentual legal sobre o salário bruto;
- II** – Vale-Refeição ou Refeição no local de trabalho, conforme a política de cada unidade;
- III** – Plano de Saúde Coletivo, custeado total ou parcialmente pela ASSOCIAÇÃO, conforme política específica;
- IV** – Plano Odontológico Coletivo, quando disponível e custeado total ou parcialmente pela ASSOCIAÇÃO;
- V** – Seguro de Vida em Grupo;
- VI** – Auxílio-Funeral, nos termos do instrumento normativo específico;
- VII** – Auxílio-Creche ou Auxílio-Babá, quando previsto na Convenção Coletiva da categoria;
- VIII** – Auxílio-Educação, mediante apresentação de documentação comprobatória, para o próprio colaborador, conforme política específica.

§ 1º. A concessão dos benefícios previstos nos incisos III a VIII deste artigo fica condicionada à disponibilidade orçamentária e à aprovação da Diretoria, podendo variar entre unidades.

§ 2º. O colaborador em período de experiência terá direito, desde o primeiro dia de trabalho, aos benefícios de vale-transporte e vale-refeição.

CAPÍTULO X

DAS JORNADAS E REGIMES DE TRABALHO

Art. 39. As jornadas de trabalho serão estabelecidas de acordo com a legislação vigente e as Convenções Coletivas aplicáveis, podendo compreender os seguintes regimes:

- I** – Jornada diurna: cumprida no período entre 5h e 22h, com duração máxima de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais;
- II** – Jornada noturna: cumprida no período entre 22h e 5h, com adicional noturno de 20% sobre o valor da hora diurna, nos termos do art. 73 da CLT;



HOSPITAL
Senhor Bom Jesus

III – Jornada em escala de revezamento: adotada nas unidades que exijam funcionamento ininterrupto, observada a escala de 12x36 ou outra modalidade legalmente permitida;

IV – Regime de Compensação/Banco de Horas: mediante acordo individual escrito ou coletivo, observados os limites estabelecidos na legislação;

V – Teletrabalho/Trabalho Remoto: regulamentado por acordo individual ou coletivo, observado o art. 75-A e seguintes da CLT.

Art. 40. As horas extras somente serão realizadas mediante autorização prévia da chefia imediata, observados os limites de 2 (duas) horas diárias e o acréscimo mínimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal, ou 100% (cem por cento) nos domingos e feriados.

CAPÍTULO XI

DO DESLIGAMENTO

Art. 41. O vínculo empregatício poderá ser encerrado nas seguintes hipóteses:

I – Pedido de demissão pelo colaborador, com aviso prévio;

II – Demissão sem justa causa pela ASSOCIAÇÃO, com pagamento das verbas rescisórias devidas;

III – Demissão por justa causa, nas hipóteses tipificadas no art. 482 da CLT;

IV – Rescisão indireta, nas hipóteses do art. 483 da CLT;

V – Término do contrato por prazo determinado;

VI – Extinção do contrato por acordo entre as partes, nos termos do art. 484-A da CLT;

VII – Aposentadoria voluntária ou compulsória.

Art. 42. Será desligado por justa causa o colaborador que, dentre outras hipóteses previstas no art. 482 da CLT, praticar atos que comprometam a reputação ou os interesses da ASSOCIAÇÃO, tais como:

I – Abandono de emprego;

II – Improbidade no exercício da função;

III – Condenação criminal passada em julgado;

IV – Violação de informações sigilosas da entidade ou dos usuários atendidos;

V – Discriminação de qualquer natureza no ambiente de trabalho;

VI – Reiterado descumprimento de metas e ordens de serviço, após advertência e suspensão;

VII – Apresentação de documentação falsa no ato da admissão.



HOSPITAL
Senhor Bom Jesus

Art. 43. O processo disciplinar observará o princípio da gradação das penalidades, na seguinte ordem:

- I – Advertência verbal;
- II – Advertência escrita;
- III – Suspensão de 1 a 30 dias;
- IV – Demissão por justa causa.

Parágrafo único. A aplicação das penalidades respeitará o contraditório e a ampla defesa do colaborador, assegurado o registro formal de todos os atos disciplinares na pasta funcional.

CAPÍTULO XII

DO TREINAMENTO, DESENVOLVIMENTO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 44. A ASSOCIAÇÃO promoverá, em consonância com sua missão institucional e as exigências dos contratos de gestão vigentes, ações de treinamento e desenvolvimento profissional, incluindo:

- I – Treinamento de Integração: obrigatório para todos os novos colaboradores, a ser realizado nos primeiros 30 (trinta) dias de admissão, abordando a missão, valores, normas internas e procedimentos operacionais da ASSOCIAÇÃO;
- II – Treinamento Técnico: voltado ao desenvolvimento de competências específicas para o exercício das atividades do cargo;
- III – Treinamentos Obrigatórios: em cumprimento a normas regulamentadoras de saúde e segurança do trabalho (NRs), legislação de proteção de dados (LGPD), dentre outras;
- IV – Capacitações Externas: cursos, congressos, simpósios e demais eventos de interesse institucional, custeados total ou parcialmente pela ASSOCIAÇÃO, conforme disponibilidade orçamentária;
- V – Plano de Desenvolvimento Individual (PDI): elaborado em conjunto com o colaborador, com base nos resultados da avaliação de desempenho.

Art. 45. O colaborador que receber patrocínio integral da ASSOCIAÇÃO para participação em capacitações de longa duração (acima de 80 horas) firmará compromisso de permanência mínima de 12 (doze) meses após o término do curso, sob pena de ressarcimento proporcional dos valores despendidos.

CAPÍTULO XIII

DA PROTEÇÃO DE DADOS E DO SIGILO PROFISSIONAL

Art. 46. A ASSOCIAÇÃO, no exercício da gestão de pessoal, observará integralmente as disposições da Lei Federal nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD), garantindo:



HOSPITAL
Senhor Bom Jesus

I – A coleta de dados pessoais dos candidatos e colaboradores somente para finalidades legítimas e necessárias ao processo seletivo ou à gestão do vínculo de emprego;

II – O armazenamento seguro das informações pessoais, com restrição de acesso a pessoal autorizado;

III – O descarte adequado de documentos após o prazo de guarda obrigatório;

IV – O direito do titular ao acesso, correção, portabilidade e eliminação de seus dados, conforme previsto na LGPD.

Art. 47. Todos os colaboradores e membros de comissões de seleção guardarão sigilo sobre as informações dos candidatos, colaboradores e usuários dos serviços, sendo vedada a divulgação de quaisquer dados obtidos no exercício de suas funções, sob pena de responsabilização civil, administrativa e penal.

CAPÍTULO XIV

DAS VEDAÇÕES E DO CONFLITO DE INTERESSES

Art. 48. É vedado à ASSOCIAÇÃO, no âmbito dos processos seletivos e de gestão de pessoal:

I – Exigir dos candidatos informações de natureza pessoal que não sejam pertinentes ao exercício do cargo, tais como: estado civil, planejamento familiar, orientação sexual, crença religiosa ou filiação política;

II – Realizar qualquer forma de discriminação baseada em sexo, gênero, raça, cor, etnia, deficiência, idade, religião, origem, estado civil ou qualquer outra condição não relacionada à aptidão para o cargo;

III – Contratar cônjuge, companheiro ou parente em linha reta ou colateral até o terceiro grau de membro da Diretoria Executiva ou do Conselho de Administração, salvo autorização expressa destes órgãos e publicidade da decisão;

IV – Permitir que membro da Comissão de Seleção conduza processo cujo candidato seja seu parente ou com quem mantenha relação de interesse pessoal;

V – Efetuar qualquer pagamento ao candidato a título de ajuda de custo ou despesa de participação no processo seletivo, exceto quando previsto em edital.

CAPÍTULO XV

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 49. A ASSOCIAÇÃO manterá, à disposição dos órgãos de controle, parceiros e fiscalizadores, toda a documentação referente aos processos seletivos realizados,



HOSPITAL
Senhor Bom Jesus

pelo prazo mínimo de 5 (cinco) anos contados da data de admissão ou, no caso de candidatos não admitidos, da data de encerramento do processo.

Art. 50. O Setor de Gestão de Pessoas revisará periodicamente os instrumentos utilizados nos processos seletivos (formulários, provas, critérios de avaliação), propondo ao Conselho de Administração as atualizações necessárias para manter a conformidade com a legislação e com as melhores práticas de gestão de pessoas.

Art. 51. Os casos omissos ou de interpretação duvidosa do presente Regulamento serão submetidos ao Conselho de Administração da ASSOCIAÇÃO, que decidirá com base nos princípios gerais do direito, na legislação aplicável e nos objetivos institucionais da entidade.

Art. 52. O presente Regulamento poderá ser alterado mediante deliberação da Diretoria Executiva, submetida à ratificação do Conselho de Administração, sendo obrigatória a comunicação prévia aos colaboradores afetados e, quando aplicável, ao sindicato da categoria.

Art. 53. O presente Regulamento entra em vigor na data de sua aprovação pela Diretoria Executiva e Conselho de Administração da ASSOCIAÇÃO, revogadas as disposições em contrário.

NOTA: Este Regulamento foi elaborado em conformidade com: Lei Federal nº 9.637/1998; ADI 1923/DF (STF); Lei Federal nº 13.019/2014; CLT (Decreto-Lei nº 5.452/1943); Lei Federal nº 8.213/1991 (art. 93 – PcD); Lei Federal nº 13.709/2018 (LGPD); Resolução CNAS nº 269/2006 (NOB-RH/SUAS).

2026