

REGULAMENTO DE CONTRATAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

CONTRATO DE GESTÃO 02/2019

OBJETO: Gerenciar, Operacionalizar e Executar as Ações e Serviços de Saúde, junto ao Hospital Regional de Cirurgias da Grande Dourados, de forma Emergencial.

ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL, POR INTERMÉDIO DA SECRETARIA DE ESTADO DE SAÚDE

1. FINALIDADE

Este regulamento tem por finalidade apresentar os princípios básicos de gestão de pessoal que devem orientar a área de Recursos Humanos do **Instituto ACQUA**, no desempenho de suas atividades e obrigações concernentes ao **Contrato de Gestão nº 02/2019**, firmado com o **ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL, POR INTERMÉDIO DA SECRETARIA DE ESTADO DE SAÚDE**, dispondo sobre os procedimentos quanto:

- ao recrutamento e seleção de pessoal;
- ao treinamento, desenvolvimento e avaliação de desempenho;
- aos direitos, deveres e ao regime disciplinar.

2. POLÍTICA GERAL DE PESSOAL

Visa assegurar que os recursos humanos do INSTITUTO ACQUA são considerados como o elemento mais importante e estratégico para a manutenção e crescimento da Instituição, devendo investir-se na qualificação e valorização de seu quadro de pessoal, pautando-se por princípios éticos e legais.

3. APLICAÇÃO

Aplica-se aos empregados e colaboradores da Instituição, assim definidos:

- a) Colaboradores: são todos os servidores cedidos à Instituição, em decorrência do Contrato de Gestão, cujo vínculo empregatício é regido pelo Estatuto do Parceiro Público.
- b) Empregados: são aqueles cujo vínculo empregatício é regido pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.
- c) Profissionais contratados: especialistas, pesquisadores, técnicos ou profissionais liberais

4. ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

Tem por objetivo planejar, organizar e desenvolver técnicas capazes de promover o desempenho eficiente do pessoal visando os objetivos da Instituição.

4.1. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL

Tem por objetivo identificar e atrair profissionais com potencial para ocupar as vagas existentes, adotando-se, obrigatoriamente, o disposto no Decreto nº 31.052, de 28 de agosto de 2015 e, excepcionalmente, os critérios abaixo relacionados:

- o recrutamento e a seleção do pessoal será feito após divulgação entre o público alvo, mediante seleção de “curriculum vitae”;

A ampla divulgação entre o público alvo referida no item retro para o recrutamento e seleção de pessoal poderá ser relativizada nos casos de urgência, assim entendidos aqueles que possam vir a ocasionar prejuízos e comprometer o regular funcionamento da unidade, ou ainda em fases de transição e troca de gestão,

também quando caracterizada situação de urgência, hipóteses em que fica facultada a contratação direta da mão de obra necessária.

- a Instituição manterá banco de currículos, visando a agilização e flexibilização da contratação de pessoal, respeitando-se os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, economicidade e eficiência;
- a seleção de currículos poderá, observadas as peculiaridades de cada cargo ou função, ser substituída por concurso, incluindo fases eliminatórias e/ou classificatórias, entrevista e treinamento;
- as exigências previstas no processo de recrutamento e seleção não se aplicam à contratação de serviços técnicos especializados, às locações de serviços, aos cargos de confiança, aos cargos especiais e aos serviços contratados;
- a contratação de pessoal determinará, obrigatoriamente, avaliação de proficiência, de modo a garantir que o profissional atenda às necessidades contidas no plano de trabalho aprovado
- a Instituição, em atenção ao princípio da economicidade, buscará aproveitar profissionais que já atuem no local, qualificando-os e submetendo-os aos critérios de experiência e proficiência, a fim de avaliar a sua permanência na função.

4.2. A IDENTIFICAÇÃO E BUSCA DOS RECURSOS HUMANOS

Necessário à consecução do plano de trabalho aprovado dar-se-á mediante publicidade no site e nas dependências da Instituição..

4.3. TREINAMENTO, DESENVOLVIMENTO E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO.

Tem por objetivo desenvolver e implantar sistemas que permitam auferir a atuação do colaborador, do empregado e do contratado, face ao cargo que ocupa na Instituição, identificando necessidades de treinamento e capacitação e oferecendo oportunidades de melhoria de sua qualificação e perspectiva de ascensão funcional na Instituição.

4.4. DIREITOS, DEVERES E REGIME DISCIPLINAR

São os definidos na legislação estatutária e na CLT, assim como os constantes no Regulamento de Recursos Humanos da Instituição, que será entregue aos colaboradores, empregados e demais profissionais contratados no momento da formalização de sua contratação.

4.5. PRINCÍPIOS

Na relação de trabalho da Instituição com seu pessoal serão observados os seguintes princípios:

- será permitida a contratação, por tempo determinado, de pesquisadores, técnicos ou profissionais liberais, com ou sem vínculo empregatício, respeitada a legislação vigente, sempre que necessário para etapa determinada e específica do plano de trabalho;
- será permitida a contratação de especialistas para realização de atividades de pesquisa, consultoria, extensão e desenvolvimento no âmbito da Instituição, voltada à consecução do objeto do Contrato de Gestão;
- será permitida a atividade de treinamento de recursos humanos por colaboradores e empregados efetivos da Instituição em outras instituições e centros de pesquisa e desenvolvimento públicos ou privados, bem como a realização de consultas técnicas, com ou sem remuneração, previamente autorizadas pelo Conselho Administrativo.



5. DISPOSIÇÕES FINAIS

5.1 – Os casos omissos serão resolvidos pelo Conselho Administrativo da Instituição.

O presente Regulamento entra em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho de Administração.

Dourados, 25 de Junho de 2019.