

# REGULAMENTO DE RECURSOS HUMANOS



## Regulamento de Recursos Humanos

### CAPÍTULO I DA FINALIDADE

**Art. 1º** - Este regulamento tem por finalidade apresentar os princípios básicos de gestão que devem orientar a área de Recursos Humanos no desempenho de suas funções, para operacionalização da gerência, execução de atividades e dispor sobre os seguintes procedimentos:

- I. Recrutamento, Seleção e Admissão de Pessoas
- II. *Onboarding*
- III. Desenvolvimento
- IV. Retenção
- V. *Offboarding*

### CAPÍTULO II DO RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E ADMISSÃO DE PESSOAS

**Art. 2º** - O Processo de Recrutamento e Seleção tem por objetivo identificar e atrair profissionais, dentro e fora da instituição, potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos no IDTECH.

#### Título I - Das Competências

**Art. 3º** - No âmbito dos processos de seleção de pessoas, compete:

I – às Lideranças do IDTECH:

- a) indicar a necessidade e solicitar a contratação de Profissionais;
- b) realizar entrevistas dos candidatos apresentados pela Coordenação de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas – COGEDEP / Gerência de Recursos Humanos – GRH;
- c) analisar os resultados dos candidatos e sugerir a classificação de acordo com o perfil mais adequado;

II - ao Superintendente do IDTECH:

- a) requerer e/ou aprovar Solicitação de Contratação de Profissionais;
- b) deliberar com a Coordenação Executiva e Coordenação de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas – COGEDEP, acerca dos candidatos indicados às vagas autorizadas.

III - à Coordenação de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas – COGEDEP / Gerência de Recursos Humanos – GRH:

- a) deliberar com a Coordenação de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas – COGEDEP sobre o candidato selecionado para aprovação;

# REGULAMENTO DE RECURSOS HUMANOS



- b) elaborar, divulgar e realizar Processos Seletivos, os reenquadramentos (promoção) e movimentação de pessoas;
- c) encaminhar candidatos aprovados ao Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho, para realizar exame admissional;
- d) entregar lista de documentação exigida para contratação, aos candidatos selecionados;
- e) receber dos candidatos aprovados os documentos admissionais para executar o registro de admissão;
- f) entregar à Coordenação de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas – COGEDEP / Gerência de Pessoal - GEP os documentos admissionais;
- g) encaminhar candidatos para Treinamento de Integração;
- h) enviar e-mail para os envolvidos informando a data de início do novo colaborador.

#### IV - à Coordenação de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas – COGEDEP / Gerência de Pessoal – GEP:

- a) executar o processo de registro de admissão;
- b) orientar e monitorar os colaboradores quanto aos Regulamentos Internos.

#### V - ao Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho: realizar os Exames Médicos Admissionais e de Mudança de Função.

- a) realizar os Exames Médicos Admissionais e de Mudança de Função.

### Título II - Do Desenvolvimento do Processo Seletivo Seção I - Da Solicitação de Contratação de Profissionais

**Art. 4º** - O procedimento de contratação de pessoal terá início mediante a solicitação do gerente responsável pela vaga/cargo.

**Parágrafo Primeiro:** O requisitante deverá solicitar por e-mail a contratação de profissionais, para que seja avaliado/aprovado pela Coordenação Executiva e Superintendência do IDTECH.

**Parágrafo Segundo:** A Superintendência e Coordenação Executiva do IDTECH, julgando pertinente a solicitação de contratação, encaminharão a aprovação para a Coordenação de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas – COGEDEP do IDTECH para os procedimentos de recrutamento e seleção.

**Parágrafo Terceiro:** As solicitações de contratação de profissionais podem ser realizadas nos seguintes casos:

I - Substituição de um colaborador;

II - Aumento de Quadro, desde que avaliado pela Coordenação Executiva e aprovado pela Superintendência do IDTECH.

## Seção II - Do Processo de Recrutamento Interno e/ou Externo e Seleção

**Art. 5º** O recrutamento será, preferencialmente, interno, visando o aproveitamento do capital intelectual do IDTECH.

**Parágrafo Primeiro** Para o recrutamento interno será realizado Edital de Processo Seletivo, com as informações da vaga, que verificará o atendimento as condições técnicas de exigência do cargo.

**Parágrafo Segundo:** Para fins de realização do processo seletivo interno poderão ser adotadas as seguintes medidas:

I – Divulgação ampla da existência da vaga para candidatos internos, quando do seu surgimento, através de publicações no site, nos murais existentes nos postos de trabalho, envio de e-mail e através de informativos internos do IDTECH;

II – Divulgação do Edital de Processo Seletivo Interno com as informações, exigências e o cronograma para a realização dentro dos prazos estabelecidos;

III – Adesão voluntária dos colaboradores que assim desejarem, com no mínimo 06 (seis) meses desde a data de sua admissão na Instituição, devendo ser encaminhadas a Coordenação de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas – COGEDEP / Gerência de Recursos Humanos, as informações sobre formação acadêmica, qualificação profissional e habilidades especiais, tudo com vistas a garantir o caráter competitivo, impessoal e isonômico.

**Parágrafo Terceiro:** Os colaboradores que tenham recebidos sanções administrativas, com advertências disciplinares e suspensões nos últimos 6 (seis) meses que antecedem o certame, não poderão participar do processo seletivo interno.

**Parágrafo Quarto:** Os colaboradores interessados em participar de processos seletivos conduzidos pelo Instituto de Desenvolvimento Tecnológico e Humano – IDTECH deverão observar os critérios e requisitos ora fixados no Edital de Processo Seletivo Interno.

**Parágrafo Quinto:** A análise do aproveitamento interno será realizada pela Coordenação de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas – COGEDEP, Gerência de Recursos Humanos, a Gerência do setor solicitante, a Coordenação Executiva e a Superintendência, que verificarão o atendimento as exigências estabelecidas para promoção interna.

**Art. 6º** - Para o Recrutamento Externo, visando atrair candidatos do mercado de trabalho, será divulgado na imprensa oficial, bem como por meio do site do IDTECH, redes sociais, grupos de vagas de aplicativos de mensagens e/ou sites de divulgação de vagas, e conterão número de vagas previstas por cargo, os prazos e devido cronograma, e as condições para a participação dos candidatos.

**Parágrafo primeiro:** Os candidatos interessados em participar de processos seletivos conduzidos pelo Instituto de Desenvolvimento Tecnológico e Humano – IDTECH deverão observar os critérios e requisitos ora fixados no Edital.

**Parágrafo segundo:** Não poderão ter vínculo de trabalho com o IDTECH os candidatos que tenham sido responsabilizados ou condenados pela prática de infração penal, civil ou administrativa nas situações descritas pela legislação eleitoral e configurem hipótese de inelegibilidade.

# REGULAMENTO DE RECURSOS HUMANOS



**Art. 7º** - O Processo Seletivo poderá compreender as seguintes formas de avaliação, separada ou simultaneamente, a depender das exigências da função, conforme seus requisitos:

- I – Avaliação curricular;
- II – Prova de Conhecimentos Gerais ou Específicos;
- III – Avaliação psicológica;
- IV – Avaliação através de dinâmica de grupo;
- V – Avaliação através de entrevista por competências, individual, presencial e/ou online;
- VI – Avaliação prática.

**Parágrafo único:** Inobstante poder ser dispensadas algumas modalidades de divulgação e avaliação elencadas nos incisos deste artigo, o Processo Seletivo deverá compreender, no mínimo, as etapas previstas nos incisos I e V anteriormente reportados. O Processo Seletivo obedecerá minimamente os princípios da isonomia, moralidade, publicidade, economicidade, impessoalidade, eficiência, equidade e razoabilidade.

**I - Avaliação curricular:** Tomará como base a formação escolar, cursos profissionalizantes, a experiência profissional e outros dados fornecidos pelos candidatos para avaliação de sua conformidade com os requisitos mínimos exigidos.

**II - Prova de Conhecimentos Gerais ou Específicos:** Avaliação através da aplicação de prova com matérias e assuntos atinentes à vaga, que possibilitem aferir os conhecimentos gerais e/ou técnicos específicos do profissional em sua área de atuação;

**III – Avaliação psicológica:** Aplicação de testes psicológicos que tem por finalidade: investigar, avaliar e mensurar a capacidade dos candidatos. Esta avaliação contribuirá para o levantamento mais preciso do perfil destes candidatos, com o intuito de escolher, dentre os recrutados, o que melhor se adequar ao perfil traçado pela Instituição;

**IV – Avaliação através de dinâmica de grupo:** Tem o objetivo de avaliar competências que são caracterizadas pelo conjunto de conhecimentos, habilidades, comportamentos e aptidões que possibilitam maior probabilidade de obtenção de sucesso na execução de determinadas atividades.

**V - Avaliação através de entrevista por competências, individual, presencial e/ou online:** Tem o objetivo de avaliar no candidato qual o grau de evidência das competências comportamentais e técnicas definidas na Descrição do Cargo, para identificar o candidato que mais se adequar a vaga. A entrevista será realizada por uma banca de profissionais examinadores, bem como pelo gestor solicitante, com vistas a garantir a aplicação dos princípios da isonomia, da impessoalidade, da eficiência e do julgamento objetivo.

**VI – Avaliação prática:** Destina-se a avaliar a adequação do candidato na execução das atividades inerentes ao cargo.

**Art. 8º** Após a aprovação dos candidatos na seleção, eles deverão aguardar o chamamento para entrega dos documentos e realização do exame médico ocupacional. A contratação do candidato selecionado se efetivará mediante a entrega da documentação completa, conforme requisitos descritos no edital e apresentação do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO), o declarando apto a exercer as funções do cargo.

**Art. 9º** Antes da abertura do processo seletivo, será designada pela Superintendência do IDTECH uma Comissão de Processo Seletivo composta por, no mínimo, um representante da Coordenação de Gestão

# REGULAMENTO DE RECURSOS HUMANOS



e Desenvolvimento de Pessoas – COGEDEP / Gerência de Recursos Humanos, um representante indicado pela Superintendência, outro pela Coordenação Executiva e um representante do (s) Setor (es) Solicitante (s).

**Parágrafo Primeiro:** O representante da Coordenação de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas – COGEDEP / Gerência de Recursos Humanos presidirá a comissão.

**Parágrafo Segundo:** A Comissão irá elaborar o Termo de Referência / Edital, contendo os pré-requisitos para o processo seletivo.

**Parágrafo Terceiro –** A Comissão garantirá a lisura do Processo Seletivo, tendo em vista os princípios básicos da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, razoabilidade, melhor técnica e isonomia.

**Art. 10º** O preenchimento de cargos de gestão e liderança, quer pelo público interno, quer pelo mercado, por se tratar de atividade estratégica, será de livre escolha do Superintendente e/ou Diretores das Unidades, observados os critérios da qualificação técnica e da fidúcia para o desempenho da função, ouvida a Coordenação de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas – COGEDEP / Gerência de Recursos Humanos.

**Art. 11º –** A classificação final gera para os candidatos selecionados apenas a expectativa de direito à contratação, sendo que o IDTECH poderá deixar de convocá-los por razões supervenientes, bem como poderá revogar o processo seletivo em qualquer etapa, sem que tais decisões impliquem, sob hipótese alguma, direito a qualquer ressarcimento por parte dos candidatos.

**Art. 12º –** Os candidatos aprovados na entrevista final e que não forem contratados em razão do número de vagas disponíveis, ficarão no Cadastro Reserva por um período de até 12 (doze) meses, podendo ser prorrogado por igual período, e poderão ser aproveitados quando do surgimento de novas oportunidades, facultando-se a aplicação de testes e exames complementares.

**Art. 13º** Será assegurado às pessoas com deficiência o direito de participação no Recrutamento e Seleção, sendo que o preenchimento dos cargos será de acordo com as proporções estabelecidas no artigo 93 da Lei 8.213/91, levando-se em consideração para atendimento da cota legal a quantidade de vagas existentes no mês de divulgação do processo seletivo.

**Art. 14º –** O resultado final do processo seletivo será sempre divulgado no site do IDTECH, conforme cronograma.

## Título III – Da Dispensa do Edital de Processo Seletivo

**Art. 15º -** O edital de processo seletivo poderá ser dispensado, observado o perfil requerido:

I - nas contratações destinadas a preencher funções de confiança constantes da estrutura organizacional do Idtech e das unidades sob sua gestão;

II - nos casos de emergência, quando caracterizada a necessidade de atendimento por profissional especializado, cuja ausência venha ocasionar prejuízo das atividades ou comprometer a segurança de pessoas, obras, serviços, equipamentos e outros bens;

III - nos casos de urgência, para o atendimento de situações comprovadamente imprevisíveis, sem tempo hábil para a realização de edital de processo seletivo;

# REGULAMENTO DE RECURSOS HUMANOS



IV - quando não acudirem interessados ao recrutamento, ou não houver candidatos aprovados na fase de seleção e o processo seletivo não possa ser repetido sem prejuízo para a Entidade;

VI - na contratação de profissional de notória especialização, assim entendido aquele cujo conhecimento específico dos serviços sociais autônomos, ou conceito no campo de sua especialidade, decorrente de desempenho anterior, estudos, experiências, publicações, permita inferir que o seu trabalho é o mais adequado ao pleno desempenho das funções a serem exercidas;

**Parágrafo Único** - As contratações com dispensa de processo seletivo previstas nos incisos I a VI serão precedidas de solicitação circunstanciadamente justificadas e devidamente analisadas pela Assessoria Jurídica, bem como autorizadas pela Coordenação executiva e Superintendência.

## Título IV – Da Admissão de Novos e Ex-colaboradores

**Art. 16º** – A admissão de novos colaboradores dar-se-á em conformidade com a CLT- Consolidação das Leis do Trabalho.

**Parágrafo único:** Fica assegurado aos novos colaboradores o direito de utilizar em seu crachá funcional o nome social que vier a declarar, bem como disponibilizá-lo, se for o caso, uniforme de trabalho conforme o gênero de sua escolha;

**Art. 17º** – O contrato de experiência do novo colaborador se dará nos termos da CLT e Convenções Coletivas de Trabalho afins, não podendo o período experimental ultrapassar 90 (noventa) dias. Decorrido o período experimental, se aprovado, o contrato do empregado passará a vigorar por tempo indeterminado.

**Art. 18º** – A admissão de ex-colaboradores poderá ocorrer após o prazo de 06 (seis) meses entre o desligamento e a readmissão, devendo-se obedecer integralmente às etapas e os critérios do processo seletivo disciplinado neste regulamento.

**Parágrafo primeiro:** Não poderá ocorrer a readmissão de ex-colaborador que tenha sido desligado por justa causa.

**Parágrafo segundo:** As readmissões somente serão realizadas em caráter excepcional, reservando-se o direito da análise do histórico funcional e comportamental, e aprovação da Superintendência, seguindo a legislação vigente.

## CAPÍTULO III DO ONBOARDING

**Art. 19º** – O processo de *onboarding* tem por objetivo adaptar os colaboradores recém-admitidos e integrá-los à cultura organizacional, proporcionando visão ampla da Instituição e capacitando-os para que exerçam suas funções com plenitude.

**Art. 20º** – O *onboarding* será realizado por meio dos processos de:

- I. Acolhimento
- II. Treinamento de Integração
- III. Treinamento Inicial em Serviço

## Título I – Do Acolhimento

**Art. 21º** - O Acolhimento consiste em receber o novo colaborador em seu posto de trabalho, antes de ingressar em suas atividades efetivamente, para receber informações relevantes sobre a Instituição, a estrutura organizacional, os direitos e deveres, dentre outras informações importantes para o bom desempenho da função.

**Parágrafo primeiro:** O acolhimento será realizado pela Coordenação de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas – COGEDEP / Gerência de Recursos Humanos e Gerência de Pessoal - GEP, Gerência do Setor de Lotação, Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina no Trabalho – SESMT, e/ou responsável pela unidade, cada qual em suas devidas competências.

**Parágrafo segundo:** Ao final do processo de acolhimento o colaborador recém-admitido receberá orientações para a realização do Treinamento de Integração.

## Título II – Do Treinamento de Integração

**Art. 22º** - O Treinamento de Integração irá proporcionar aos novos colaboradores orientações que objetivem promover a integração ao seu contexto de trabalho, instrumento desenvolvido para auxiliar os colaboradores na assimilação de princípios, valores, objetivos, normas e conceitos pertinentes à organização.

**Parágrafo primeiro:** O Treinamento de Integração poderá ser realizado na modalidade presencial ou virtual.

**Parágrafo segundo:** O Treinamento de Integração será realizado através de palestras, vídeos institucionais, vídeos de profissionais palestrantes, vídeos educativos, *cards* digitais, games e quiz, com informações pertinentes ao IDTECH, à unidade que ele atuará e ao cargo a ser ocupado.

## Título III – Do Treinamento Inicial em Serviço

**Art. 23º** - O Treinamento Inicial em Serviço para o exercício das funções prepara o novo colaborador para a aplicação prática dos conhecimentos às atividades inerentes ao seu cargo. Vai orientá-lo e acompanhá-lo quanto às atividades a serem desenvolvidas, rotinas, protocolos e procedimentos do setor.

**Parágrafo único:** Os colaboradores passarão pelo Treinamento Inicial em Serviço para o exercício das funções composto por um programa teórico-prático estruturado para atender as necessidades de cada seção, conduzido pela gerência de lotação do novo colaborador. O colaborador será orientado e acompanhado por profissional mais experiente ou pelo supervisor da área. O treinamento deverá ser estruturado de acordo com as peculiaridades de cada área de modo a proporcionar ao colaborador maior acolhimento e segurança no desempenho das funções inerentes ao cargo. As atividades serão

realizadas gradativamente, conforme o desempenho demonstrado no dia a dia.

## CAPÍTULO IV DO DESENVOLVIMENTO

**Art. 24º** – O Desenvolvimento de pessoas tem por objetivo qualificar, treinar e aperfeiçoar as capacidades dos colaboradores celetistas e efetivos, propiciando o crescimento profissional ao alcance da missão institucional e a excelência nos serviços prestados.

### Título I – Da Avaliação de Desempenho no Período Experimental

**Art. 25º** – A Avaliação de Desempenho no Período Experimental é um processo institucional que busca conhecer e mensurar o desempenho dos profissionais na Instituição, estabelecendo uma comparação entre o desempenho esperado e o apresentado.

**Parágrafo Primeiro:** Cabe ao gestor avaliar o colaborador e a decisão de prorrogar/efetivar ou não o período de experiência, cuja manifestação deverá ser documentada no Formulário de Avaliação do Período Experimental, enviado pela Coordenação de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas – COGEDEP / Gerência de Recursos Humanos - GRH.

**Parágrafo Segundo:** A GRH deverá emitir o Formulário de Avaliação de Desempenho do Período Experimental, com 15 dias que antecedem o término dos 45 ou 90 dias, determinando a data de devolução da avaliação.

**Parágrafo Terceiro:** Cabe ao gestor avaliar o colaborador e devolver o formulário devidamente preenchido, assinado e com o *feedback* realizado, até a data pré-fixada pela GRH, para que ocorra em tempo hábil a rescisão do contrato, caso necessário.

**Art. 26º** – À Coordenação de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas – COGEDEP / Gerência de Recursos Humanos - GRH, compete:

- a) desenvolver as competências individuais requeridas para o alcance dos objetivos institucionais;
- b) promover capacitações para a formação de lideranças com as seguintes habilidades: conhecimento técnico gerencial, relações interpessoais e liderança mobilizadora;
- c) realizar, de forma contínua, o levantamento de necessidades e a avaliação das ações de capacitação;
- d) favorecer a equidade do acesso às ações de capacitação previstas no levantamento de necessidades de treinamento setoriais;
- e) garantir a transparência do levantamento de necessidades e das avaliações das ações de capacitação;
- f) responder às demandas que se articulem a apuração da Avaliação de Desempenho e dos Planos de Desenvolvimento Individuais traçados;

- g) promover ações para maior adesão dos colaboradores aos eventos de capacitação;

## Título II – Do Levantamento de Necessidade de Treinamento

**Art. 27º** - As ações de capacitação serão implementadas a partir de levantamento de demandas, considerando os fatores:

- a) as metas das Unidades estabelecidas no Contrato de Gestão;
- b) os processos de trabalhos conforme exigência de órgãos fiscalizadores, certificadores e financiadores (Secretaria Estadual e Municipal de Saúde, Vigilância Sanitária, processo de Certificação ONA, dentre outros);
- c) o resultado da Pesquisa de Satisfação do Cliente Interno e Externo;
- d) o resultado da Avaliação de Desempenho dos profissionais realizada periodicamente;
- e) a elaboração de cronograma de execução das ações;
- f) o registro de todas as ações de capacitação/educação realizadas;
- g) a avaliação da aplicabilidade das ações de capacitação nos processos de trabalho;
- h) o monitoramento dos indicadores de resultados referentes à capacitação.

## Título III – Da Consecução do Treinamento e Desenvolvimento

### I – Para eventos promovidos pela Instituição:

- a) Todos os eventos promovidos pela unidade deverão ser coordenados e/ou registrados na Coordenação de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas – COGEDEP / Gerência de Recursos Humanos - GRH; para fins de validação e registros de relatórios e indicadores, com vistas a serem devidamente reconhecidos pelas instâncias superiores;
- b) Área promotora do evento preenche o formulário Projeto de Evento que informa os objetivos gerais, público alvo, número de vagas, data provável de realização, local, metodologia, técnicas e conteúdo programático;
- c) A Coordenação de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas – COGEDEP / Gerência de Recursos Humanos - GRH assume a coordenação do evento e executa todas as ações previstas no *Check-List* até a sua realização;
- d) Ao término do evento, à Coordenação de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas – COGEDEP / Gerência de Recursos Humanos - GRH, em conjunto com o setor promotor, avaliarão os resultados obtidos;
- e) Após a avaliação, serão encaminhados relatórios à Coordenação de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas – COGEDEP, às Diretorias, Coordenação Executiva e Superintendência do IDTECH

# REGULAMENTO DE RECURSOS HUMANOS



para ciência;

- f) Finalizado o processo, as planilhas de controle deverão ser alimentadas para fins de registro e geração dos indicadores de treinamento.

## II - Para eventos promovidos por outras instituições, compete a Coordenação de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas – COGEDEP / Gerência de Recursos Humanos - GRH:

- a) Divulgar os eventos disponibilizados nos setores afins da unidade;
- b) Acompanhar e encaminhar o processo de inscrição dos colaboradores interessados às instituições de ensino;
- c) Ao término do evento, receber os comprovantes de participação e encaminhar aos setores de lotação dos colaboradores.

**Parágrafo único:** As solicitações de afastamento para a participação em eventos no horário de expediente deverão obedecer aos critérios estabelecidos por Regulamento próprio para requerimentos dessa natureza.

## Título IV – Da Avaliação de Desempenho

**Art. 28º** - A Avaliação de Desempenho tem como objetivo mensurar o desempenho profissional do colaborador efetivo e celetista, bem como as competências organizacionais e as específicas do cargo, transcrita na Descrição de Cargo, em função da atividade que realiza e das metas estabelecidas, objetivando o desenvolvimento contínuo dos colaboradores potencializando condições para a instalação da cultura de excelência na prestação de serviços.

**Art. 29º** – A Avaliação de Desempenho focará em estratégias capazes de contabilizar e registrar a contribuição de cada colaborador, a qualidade da execução de suas responsabilidades e da relação dessa contribuição aos objetivos e metas organizacionais.

**Art. 30º** – A Avaliação de Desempenho será realizada por meio da análise dos fatores de competências de modo a identificar as lacunas de desenvolvimento dos colaboradores e, a partir daí, estruturar planos para a promoção do crescimento pessoal e profissional, como para a elevação da qualidade dos serviços prestados.

**Art. 31º** – A Avaliação de Desempenho subsidiará o sistema de gestão por competências, mensurando o desempenho de cada profissional na Instituição, em função das tarefas que desempenha, das metas que possui, das atitudes que são esperadas e dos resultados a serem alcançados, além de potencializar seu desenvolvimento.

**Parágrafo primeiro** - A ferramenta de avaliação de desempenho será aplicada a todos os colaboradores que exercem funções gerenciais, assistenciais e administrativas, através de formulário eletrônico.

**Parágrafo segundo** - Ao final de cada período avaliativo será gerado relatório das pontuações obtidas pelo colaborador em cada fator, que informará as competências nas quais existem lacunas de conhecimento e/ou desempenho, e que necessitam de ações de desenvolvimento.

**Parágrafo terceiro** - Com base nos relatórios da Avaliação de Desempenho, o gestor e o colaborador traçarão o seu Plano de Desenvolvimento Individual - PDI, que especifica a competência a ser desenvolvida, o tipo de plano, o método e o conteúdo programático específico.

## CAPÍTULO V DA RETENÇÃO

**Art. 32º** – Tem por objetivo sistematizar um conjunto de ações voltadas para a melhoria das condições de trabalho no âmbito da unidade, propiciando o bem-estar aos colaboradores, usuários e sociedade.

**Art. 33º** – Deverá ser estabelecido como indicador de gestão, para controle e medição da evolução do nível de saúde e bem-estar dos colaboradores, o perfil epidemiológico dos profissionais da unidade, a pesquisa de clima organizacional e os indicadores da área de gestão de pessoas (avaliação de desempenho, absenteísmo, *turnover*, reenquadramento e desligamentos).

### Título I – Da Qualidade de Vida no Trabalho

**Art. 34º** – Das ações da Qualidade de Vida no Trabalho:

- a) promover campanhas educativas em datas comemorativas relacionadas à promoção à saúde;
- b) divulgar informações por meio de palestras, panfletos, *Learning in the Flow of Work* voltados para a rotina setorial, envio de e-mails com *cards* digitais, vídeos educativos, entre outros;
- c) executar ações que influenciem os colaboradores à prática dos exercícios físicos para que haja redução dos indicadores de sedentarismo e obesidade, aumentando a qualidade de vida dos profissionais;
- d) promover ações que proporcionem melhora no bem-estar físico e mental aos colaboradores da unidade.

**Art. 35º** – Os responsáveis pela consecução da Qualidade de Vida no trabalho serão a Coordenação de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas – COGEDEP / Gerência de Recursos Humanos – GRH, Gerências dos Setores, Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT e Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), em parceria com a Assessoria de Comunicação do IDTECH.

## CAPÍTULO VI OFFBOARDING

**Art. 36º** – O processo de *offboarding* tem por objetivo proceder à demissão voluntária ou involuntária do colaborador celetista e analisar os principais motivos para a proposta de intervenções.

**Art. 37º** - Os procedimentos de desligamento serão realizados através de ação conjunta da Gerência imediata do colaborador, da Coordenação de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas – COGEDEP / Gerência de Pessoal, da Coordenação Executiva e da Superintendência.

# REGULAMENTO DE RECURSOS HUMANOS



**Art. 38º** – A comunicação de desligamento será realizada por um responsável da Coordenação de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas – COGEDEP / Gerência de Pessoal e a Gerência Imediata, buscando esclarecer as dúvidas do colaborador desligado, tais como a data de recebimento da rescisão de contrato, a realização de exame demissional e outras.

**Art. 39º** – A Coordenação de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas – COGEDEP / Gerência de Recursos Humanos ou quem a represente nas Unidades, realizará entrevista de desligamento como instrumento investigativo das causas da rotatividade e tabulação dos índices para as intervenções necessárias.

**Art. 40º** – A entrevista de desligamento objetivará o levantamento das seguintes informações:

- a) motivo do desligamento;
- b) motivos secundários que não podem ser considerados como o desencadeador direto do pedido de dispensa;
- c) opinião do colaborador a respeito dos seguintes elementos: a unidade como um todo, o cargo ocupado, a chefia imediata, o horário de trabalho, as condições físicas e ambientais do trabalho, os benefícios oferecidos, o relacionamento interpessoal na unidade, as oportunidades percebidas de progresso, sugestões e *feedbacks* realistas sobre a organização.
- d) no Formulário de Desligamento/Chefia busca-se a opinião do gestor sobre como o ambiente organizacional favoreceu à atuação do colaborador para o desempenho esperado.

## CAPÍTULO VII DISPOSIÇÕES FINAIS

**Art. 41º** – É vedado ainda o IDTECH manter relacionamento profissional com entidades privadas cujos dirigentes, diretores, sócios, gerentes colaboradores e/ou equivalentes sejam agentes públicos de poder, órgão ou entidade da administração pública estadual, bem assim com cônjuge, companheiro ou parente consanguíneo, adotivo ou afim, em linha reta ou colateral, até o 3º grau, de dirigentes e/ou equivalentes da organização social os quais detenham poder decisório;

**Art. 42º** – Não poderá ocorrer a admissão de cônjuges, companheiros ou parentes, consanguíneos ou por afinidade, até o 3º (terceiro) grau, do Governador, Vice-Governador, dos Secretários de Estado, Presidentes de Autarquia ou Fundação, Senadores, Deputados Federais, Deputados Estaduais, Membros do Judiciário, Ministério Público, Tribunais de Contas do Estado e dos Municípios e, ainda, dos integrantes do quadro de direção de quaisquer outros órgãos da Administração direta e indireta, nesta compreendidas as empresas estatais, todos do Estado de Goiás

**Art. 43º** – Os casos omissos ou duvidosos na interpretação do presente regulamento serão resolvidos com base na CLT, legislações vigentes, Normas Gerais de Atuação / Regulamentação de Trabalho do IDTECH, bem como pela Superintendência.

**Art. 44º** – O presente regulamento entrará em vigor após sua aprovação pelo Conselho de Administração do IDTECH, devendo ser informado aos empregados as modificações ocorridas, que vigorarão a partir de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

# REGULAMENTO DE RECURSOS HUMANOS



O PRESENTE REGULAMENTO FOI APROVADO EM REUNIÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO REALIZADA EM 31.08.2021 E PELA CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO, OFÍCIO N.º 1604/2021-CGE DE 19.10.2021/DESPACHO N.º SGI 0523/2021 – GEIPF (SEI 000024530312), PUBLICADO NO DIÁRIO OFICIAL DO ESTADO N.º 23.696 de 14/12/2021.

ERRATA ALTERANDO O ARTIGO 7º E SEU PARÁGRAFO ÚNICO, APROVADO PELA CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO, ATRAVÉS DO OFÍCIO N.º 722/2022/CGE DE 14/06/2022 E DESPACHO N.º SGI 0269/2022 - CGE/GEIPF-15103 (SEI 000030972191), PUBLICADO NO DIÁRIO OFICIAL DO ESTADO N.º 23.825 de 29/06/2022.

  
**MUNIQUE OLANDA DE PAULA ALVES**

Coordenação de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas – COGEDEP / Gerência de Recursos Humanos

  
**LÚCIO DIAS NASCIMENTO**  
Coordenação Executiva

  
**JOSÉ CLAUDIO ROMERO**  
Superintendência

Controladoria  
Geral do  
Estado



ESTADO DE GOIÁS  
CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO

Ofício Nº 722/2022/CGE

Goiânia, 14 de junho de 2022.

Ao Senhor

José Claudio Romero

Superintendente do IDTECH – Instituto de Desenvolvimento Tecnológico e Humano

Rua 01, qd. B1, It 03/05, nº 60 – Térreo, St. Oeste

74115-040 Goiânia/GO

**Assunto: Resposta ao Ofício nº 912/2022/SUPER/IDTECH quanto alteração do Regulamento de Recursos Humanos do IDTECH.**

Prezado Senhor,

Considerando a manifestação consignada no DESPACHO Nº SGI 00269/2022-GEIPF (000030972191), de lavra da Gerência de Inspeção Preventiva e de Fiscalização desta Pasta, sobre alteração do Regulamento de Recursos Humanos do Instituto de Desenvolvimento Tecnológico e Humano -IDTECH, comunico a APROVAÇÃO da referida alteração.

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

Atenciosamente,



Documento assinado eletronicamente por **STELLA MARIS HUSNI FRANCO, Subcontrolador (a)**, em 20/06/2022, às 09:32, 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 000030976825 e o código CRC 0B5C6E8C.

CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO  
RUA 82, N.º 400, PALÁCIO PEDRO LUDOVICO TEIXEIRA (PPLT), 3º ANDAR - SETOR SUL - GOIÂNIA -  
GO - CEP 74015-908 - (62)3201-1530.



Referência: Processo nº 202111867001567



SEI 000030976825



ESTADO DE GOIÁS  
CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO  
GERÊNCIA DE INSPEÇÃO PREVENTIVA E DE FISCALIZAÇÃO

PROCESSO: 202111867001567

INTERESSADO: INSTITUTO DE DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO E HUMANO - IDTECH

**Assunto: Análise e manifestação sobre alterações no Regulamento de Recursos Humanos do IDTECH.**

### DESPACHO Nº SGI 0269/2022 - CGE/GEIPF-15103

1 Autos inaugurados pelo Ofício nº 2.110/21/SUPER/IDTECH (000023993378) o qual solicita a esta Controladoria Geral do Estado análise e aprovação sobre o novo Regulamento de Recursos Humanos do Instituto de Desenvolvimento Tecnológico e Humano -IDTECH, revisado e aprovado pelo Conselho de Administração do IDTECH em 31 de agosto de 2021 (000023993383, 000023993391), conforme disposto no parágrafo único do art. 17, da Lei 15.503/2005.

2 Ora encaminhados a esta Gerência de Inspeção Preventiva e Fiscalização para manifestação acerca de errata do caput e parágrafo único do artigo 7º do referido regulamento, conforme descrito no Ofício nº 912/2022/SUPER/IDTECH (000023993378) e sintetizado no Quadro I abaixo:

Quadro I: Análise da Gerência de Inspeção Preventiva e Fiscalização e comparativo entre o texto publicado no Diário Oficial N.º 23.696 e a proposta de alteração por meio de errata apresentada no Ofício N.º 912/2022/SUPER/IDTECH

TEXTO PUBLICADO NO DIÁRIO OFICIAL/GO N.º 23.696.	PROPOSTA DE ALTERAÇÃO POR MEIO DE ERRATA, CONFORME OFÍCIO N.º 912/2022/SUPER/IDTECH.
Art. 7º - O Processo Seletivo <u>compreende</u> as seguintes formas de avaliação, separada ou simultaneamente, a depender das exigências da função, conforme seus requisitos: I - Avaliação curricular; II - Prova de Conhecimentos Gerais ou Específicos; III - Avaliação psicológica; IV - Avaliação através de dinâmica de grupo; V - Avaliação através de entrevista por competências, individual, presencial e/ou	Art. 7º - O Processo Seletivo <u>poderá compreender</u> as seguintes formas de avaliação, separada ou simultaneamente, a depender das exigências da função, conforme seus requisitos: I - Avaliação curricular; II - Prova de Conhecimentos Gerais ou Específicos; III - Avaliação psicológica; IV - Avaliação através de dinâmica de grupo; V - Avaliação através de entrevista por competências, individual, presencial e/ou

online;

VI - Avaliação prática.

Parágrafo único: Em caso de necessidade de contratação emergencial de profissionais advindos da área da saúde que impactam diretamente na assistência, por se tratar de demandas com pacientes, caso não haja candidato aprovado em cadastro reserva, poderão ser dispensadas algumas modalidades de divulgação e avaliação previstas nos incisos anteriores, a fim de dar celeridade ao atendimento solicitado. Entretanto, o processo seletivo obedecerá minimamente os princípios da isonomia, moralidade, publicidade, economicidade, impessoalidade, eficiência, equidade e razoabilidade.

(grifo das partes a serem alteradas)

online;

VI - Avaliação prática.

Parágrafo único: Inobstante poder ser dispensadas algumas modalidades de divulgação e avaliação elencadas nos incisos deste artigo, o Processo Seletivo deverá compreender, no mínimo, as etapas previstas nos incisos I e V anteriormente reportados. O Processo Seletivo obedecerá minimamente os princípios da isonomia, moralidade, publicidade, economicidade, impessoalidade, eficiência, equidade e razoabilidade.

(grifo das partes a serem alteradas)

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

4 Ademais, 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. Além disso, convém destacar, independentemente de constar de forma expressa em seu regulamento, a obrigatoriedade de atendimento as legislações aplicáveis.

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

6 Assim, a presente análise norteia-se nos "princípios da impessoalidade, da moralidade, da boa-fé, da probidade, da economicidade, da eficiência, da isonomia, da publicidade e do julgamento objetivo", conforme delimitado no art. 17 da Lei nº 15.503/2005.

7 Isto posto, esta Gerência de Inspeção Preventiva e Fiscalização não vislumbra óbice ao pleito.

8 À apreciação superior, com sugestão de envio de ofício ao Instituto de Desenvolvimento Tecnológico e Humano -IDTECH para conhecimento deste documento e providências quanto a aprovação da proposta pelo Conselho de Administração com posterior publicação.

GERÊNCIA DE INSPEÇÃO PREVENTIVA E DE FISCALIZAÇÃO DA CONTROLADORIA-GERAL  
DO ESTADO, aos 14 dias do mês de junho de 2022.



Documento assinado eletronicamente por **IVO CEZAR VILELA, Gerente**, em 15/06/2022, às 11:41, 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 **CLAUDIO MARTINS CORREIA, Superintendente**, em 15/06/2022, às 11:41, 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 **MARIA JOSE OLIVEIRA E SILVA, Gestor (a) de Finanças e Controle**, em 15/06/2022, às 11:48, 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 **STELLA MARIS HUSNI FRANCO, Subcontrolador (a)**, em 20/06/2022, às 09:22, 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  
**000030972191** e o código CRC **B65C7D6B**.

GERÊNCIA DE INSPEÇÃO PREVENTIVA E DE FISCALIZAÇÃO  
RUA 82 nº 400, PALÁCIO PEDRO LUDOVICO TEIXEIRA (PPLT), 3º ANDAR - SETOR SUL - GOIÂNIA - GO  
- CEP 74015-908 - (62)3201-5378.



Referência: Processo nº 202111867001567



SEI 000030972191



" A MLA ENSAIOS ANALITICOS E SOLUÇÕES AMBIENTAIS LTDA torna público que requereu à Secretária Municipal de Meio Ambiente -SEMMA de Aparecida de Goiânia, a Licença de Instalação para a atividade de Testes e Análises Técnicas no endereço Rua 24 de Outubro, Quadra 11, Lote 15, Setor Santo André, Aparecida de Goiânia-Goiás. Foi determinado estudo de impacto ambiental."

Protocolo 313087

**GILDETE ARANTES ATAIDES BRAZ**, CPF: 802.490.351-20, torna público que requereu da SEMMA - Secretaria Municipal de Meio Ambiente de Rio Verde a Licença de INSTALAÇÃO E Funcionamento - Extração Mineral na Fazenda São Tomaz - Cambaubas - Cambaubas, Zona Rural, município de Rio Verde - GO

Protocolo 313099

**AUTO POSTO CALDEIRÃO LTDA**, CNPJ 11.502.319/0001-31, torna público que requereu da Secretaria Municipal de Meio Ambiente e Saneamento - SEMMAS Renovação da Licença Funcionamento para comércio varejista de combustíveis e lubrificantes para veículos automotores, sito a Av. Brasil, 1606, Qd 55 Lt 01, Vila Nova, município de Ceres Go.

Protocolo 313178

**AUTO POSTO ESPLANADA III EIRELI**, CNPJ 33.304.363/0001-70, torna público que requereu da Secretaria Municipal de Meio Ambiente, Cidadania e Costume de Goiatuba - SEMMACC Renovação da Licença Funcionamento para comércio varejista de combustíveis e lubrificantes para veículos automotores, sito a Rua Tefe n.º 851, Centro, Goiatuba - GO

Protocolo 313181

#### EDITAL DE COMUNICADO

**VOTUMIX CONCRETO CNPJ: 07.263.050/0004-53**, torna público que recebeu da Agência Municipal do Meio Ambiente de Itumbiara - AMMAI, a licença ambiental de operação (LO), com validade de 4 anos para a preparação de massa de concreto e argamassa para construção a ser desenvolvida em Itumbiara, Goiás.

Protocolo 313201

#### ERRATA REGULAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

O IDTECH - Instituto de Desenvolvimento Tecnológico e Humano, após análise técnica e aprovação da Controladoria Geral do Estado - CGE, através do Despacho nº SGI 0269/2022-CGE, de 20/06/2022, comunica alteração no Regulamento de Recursos Humanos, em seu artigo 7º, *caput* e parágrafo único, conforme descrito a seguir:

##### Onde se lê:

Art. 7º - O Processo Seletivo compreende as seguintes formas de avaliação, separada ou simultaneamente, a depender das exigências da função, conforme seus requisitos:

- I - Avaliação curricular;
- II - Prova de Conhecimentos Gerais ou Específicos;
- III - Avaliação psicológica;
- IV - Avaliação através de dinâmica de grupo;
- V - Avaliação através de entrevista por competências, individual, presencial e/ou online;
- VI - Avaliação prática.

Parágrafo único: Em caso de necessidade de contratação emergencial de profissionais advindos da área da saúde que impactam diretamente na assistência, por se tratar de demandas com pacientes, caso não haja candidato aprovado em cadastro reserva, poderão ser dispensadas algumas modalidades de divulgação e avaliação previstas nos incisos anteriores, a fim de dar celeridade ao atendimento solicitado. Entretanto, o processo seletivo obedecerá minimamente os princípios da isonomia, moralidade, publicidade, economicidade, impessoalidade, eficiência, equidade e razoabilidade.

##### Leia-se:

Art. 7º - O Processo Seletivo poderá compreender as seguintes formas de avaliação, separada ou simultaneamente, a depender das exigências da função, conforme seus requisitos:

- I - Avaliação curricular;
- II - Prova de Conhecimentos Gerais ou Específicos;
- III - Avaliação psicológica;
- IV - Avaliação através de dinâmica de grupo;
- V - Avaliação através de entrevista por competências, individual, presencial e/ou online;
- VI - Avaliação prática.

Parágrafo único: Inobstante poder ser dispensadas algumas modalidades de divulgação e avaliação elencadas nos incisos deste artigo, o Processo Seletivo deverá compreender, no mínimo, as etapas previstas nos incisos I e V anteriormente reportados. O Processo Seletivo obedecerá minimamente os princípios da isonomia, moralidade, publicidade, economicidade, impessoalidade, eficiência, equidade e razoabilidade.

Permanecem inalteradas todas as demais disposições contidas no Regulamento de Recursos Humanos do IDTECH - Instituto de Desenvolvimento Tecnológico e Humano.

Goiânia/GO, 29 de Junho de 2022.

**José Cláudio Romero**  
Superintendente

Protocolo 312863

#### AGIR

#### AVISO DE PUBLICAÇÃO

A **Associação de Gestão, Inovação e Resultados em Saúde - AGIR**, pessoa jurídica de direito privado, gestora do **Centro Estadual de Reabilitação e Readaptação Dr. Henrique Santillo - CRER, Hospital Estadual da Criança e Adolescente - HECAD, Hospital Estadual de Dermatologia Sanitária Colônia Santa Marta - HDS, do Hospital Estadual de Urgências Governador Otávio Lage Siqueira - HUGOL**, torna público que, a partir de hoje, receberá proposta para a seguinte Carta Cotação:

Carta Cotação nº	Descrição
[REPUBLICAÇÃO] 20220002.01041 - HUGOL/CRER/ HECAD	Contratação de Empresa para Fornecimento contínuo de Órtese, Prótese e Materiais Especiais (OPME).

Todas as informações referentes às Cartas Cotações acima encontram-se a disposição dos interessados no site <http://www.agirsaudef.org.br/>, no link [compras](#) e no endereço: Avenida Olinda com a Avenida PL-3, QD. H-4, Lts 1, 2 e 3, Edifício Lozandes Corporate Design, Torre Trade Tower, Laje Corporativa, 18º andar, Parque Lozandes, Goiânia-GO, CEP: 74.884-120, telefones (62) 3995-5471 - Contato somente através de WhatsApp.

Serviço de Compras

Protocolo 313098

**IGREJA UNIVERSAL DO REINO DE DEUS**, CNPJ.: 29.744.778/0001-97, torna público que requer da Agência Municipal de Meio Ambiente - AMMA, a Licença Ambiental de Instalação, para atividade de organizações religiosas, localizado na Praça Isidória de Almeida Barbosa esquina com Av. 2º Radial, quadra 116, lote 5/6, Setor Pedro Ludovico, Goiânia.

Protocolo 311990

**NUTRIBEM SAL E RAÇÕES LTDA**, inscrito no CNPJ 41.921.772/0001-43, torna público que requereu à SMMA - Superintendência Municipal de Meio Ambiente de Morrinhos - GO, a Licença Ambiental Única de instalação e funcionamento, para a atividade de Fabrica de Alimento para Animais, situada na Rua 1 nº 37, Bairro Morro da Saudade, Morrinhos - GO. Não foi determinado estudo de impacto ambiental.

Protocolo 312759