



**Grupo de Apoio a Medicina  
Preventiva e à Saúde Pública  
GAMP**

PL GAMP – n<sup>o</sup> 4 Pág: 1/8

Data de Emissão: 14.04.2016

Revisão n<sup>o</sup>: 0003

Data de Revisão: 05/07/2018

## **POLÍTICA DE RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO DE PESSOAL, PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS E BENEFÍCIOS**

### **CAPÍTULO I. DA INTRODUÇÃO**

**Art. 1º.** O presente regulamento tem por finalidade estabelecer normas e critérios para o recrutamento, seleção, contratação e avaliação de desempenho de profissionais, bem como fixação de diretrizes para o estabelecimento de normas para plano de cargos, salários e benefícios do Grupo de Apoio a Assistência à Saúde – GAMP, Organização Social de caráter beneficente de promoção social à saúde, sem fins lucrativos, pessoa jurídica de direito privado.

**Art. 2º.** Todas as normas aplicáveis ao recrutamento, seleção, contratação e avaliação de pessoal para integrarem junto à metodologia diferenciada e qualificada do GAMP, reger-se-ão pelos princípios básicos da moralidade, integralidade, 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.

Elaboração: Pedro Marocco, Eduardo Gonçalves,  
João Paulo Assis

Revisão: Conselho administrativo

Aprovação Presidente Executiva : Michele Rosin



**Grupo de Apoio a Medicina  
Preventiva e à Saúde Pública  
GAMP**

PL GAMP – n<sup>o</sup> 4 Pág: 2/8

Data de Emissão: 14.04.2016

Revisão n<sup>o</sup>: 0003

Data de Revisão: 05/07/2018

## **POLÍTICA DE RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO DE PESSOAL, PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS E BENEFÍCIOS**

**Art. 3<sup>o</sup>.** Todo o processo de recrutamento, seleção, contratação e avaliação de pessoal de que trata esta Política, deve estar devidamente documentado, a fim de facilitar o acompanhamento, o controle e a fiscalização das instâncias pertinentes.

### **CAPÍTULO II.**

#### **DO PROCESSO SELETIVO**

**Parágrafo Único:** Os candidatos interessados em participar de processos seletivos conduzidos pelo GAMP deverão observar os critérios e requisitos ora fixados nesta Política.

### **CAPÍTULO III.**

#### **DAS INSCRIÇÕES**

**Art. 4<sup>o</sup>.** Os candidatos poderão inscrever-se:

**Art. 5<sup>o</sup>.** Encaminhando seu Curriculum Vitae através do e-mail específico a ser divulgado quando do recrutamento de pessoal.

Elaboração: Pedro Marocco, Eduardo Gonçalves,  
João Paulo Assis

Revisão: Conselho administrativo

Aprovação Presidente Executiva : Michele Rosin



## POLÍTICA DE RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO DE PESSOAL, PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS E BENEFÍCIOS

**Art. 6<sup>o</sup>.** Entregando pessoalmente seu Curriculum Vitae no endereço a ser divulgado quando do recrutamento de pessoal, respeitando dias e horários estabelecidos.

### CAPÍTULO IV.

#### DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO E SELEÇÃO DE PESSOAL

**Art. 7<sup>o</sup>.** O Processo de avaliação e seleção de pessoal será dividido nas seguintes etapas:

- I. **Etapa I** – Análise do Curriculum Vitae frente aos requisitos mínimos exigidos pela vaga e convocação destes para participação no processo de avaliação;
- II. **Etapa II** – A avaliação dos candidatos convocados na Etapa I será realizada, mediante pertinência técnica e juízo de conveniência do avaliador, conforme os procedimentos seguintes:
  - a) Aplicação de prova de conhecimentos específicos e situacionais;
  - b) Aplicação de prova de redação;
  - c) Aplicação de entrevista com Gestor;
  - d) Avaliação psicológica (quando aplicável): entrevistas, aplicação de testes psicológicos e dinâmicas de grupo;

Elaboração: Pedro Marocco, Eduardo Gonçalves,  
João Paulo Assis

Revisão: Conselho administrativo

Aprovação Presidente Executiva : Michele Rosin



## POLÍTICA DE RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO DE PESSOAL, PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS E BENEFÍCIOS

- III. **Etapa III** – Os candidatos aprovados na Etapa II do processo seletivo serão convocados para entrevista final;
- IV. **Etapa IV** – Preencherão as vagas disponíveis os candidatos aprovados na entrevista final, a critério do GAMP.

**Art. 8<sup>o</sup>.** O candidato deve respeitar o prazo informado para apresentação da documentação requerida, sob pena de perder a vaga.

**Art. 9<sup>o</sup>.** 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.

**Parágrafo Único:** A critério do GAMP e consoante a especificidade dos cargos a serem selecionados, as etapas anteriores poderão ser ampliadas ou reduzidas, para melhor adequação ao processo seletivo desses profissionais.

### CAPÍTULO V.

### DAS COTAS PARA PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA

Elaboração: Pedro Marocco, Eduardo Gonçalves, João Paulo Assis	Revisão: Conselho administrativo
Aprovação Presidente Executiva : Michele Rosin	



## POLÍTICA DE RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO DE PESSOAL, PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS E BENEFÍCIOS

**Art. 10º.** Será assegurado aos portadores de deficiência o direito de participação no Recrutamento e Seleção, de acordo com as proporções estabelecidas no art. 93 da Lei 8.213/91.

### CAPÍTULO VI.

#### DOS CARGOS, SALÁRIOS E BENEFÍCIOS

**Parágrafo Único:** A estrutura dos cargos, salários e benefícios deverá observar as diretrizes fixadas pelo Conselho Administrativo do GAMP, as normas técnicas aplicáveis e a legislação trabalhista vigente, de tal sorte a assegurar remunerações compatíveis com as atividades exercidas pelos profissionais, pela competitividade do mercado, pela localização geográfica em que inserida a organização hospitalar e por outras variáveis que impactarem as dimensões econômicas, administrativas e jurídicas, dentre outras.

### CAPÍTULO VII.

#### DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

**Art. 11º.** Os empregados serão admitidos sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), conforme carga horária previamente informada para cada cargo/função, podendo variar para os períodos diurno,

Elaboração: Pedro Marocco, Eduardo Gonçalves,  
João Paulo Assis

Revisão: Conselho administrativo

Aprovação Presidente Executiva : Michele Rosin



## POLÍTICA DE RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO DE PESSOAL, PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS E BENEFÍCIOS

noturno, misto, na forma de revezamento ou escala de serviço.

**Art. 12º.** A admissão de ex-colaboradores da Organização Social somente poderá ocorrer após do decurso do prazo de 6 (seis) meses entre o desligamento e a readmissão, devendo referido profissional ser submetido ao processo seletivo supra descrito.

**Art. 13º.** 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 do GAMP, seja pelo volume ou especificidade da(s) vaga(s) existente(s).

**Art. 14º.** A abertura e fechamento de vagas é uma decisão da diretoria da Organização Social, bem como a especificação do perfil de cada vaga.

**Art. 15º.** Os candidatos aprovados na entrevista final e que não forem contratados em razão do número de vagas disponíveis, ficarão cadastrados no Banco de Currículos por um período de até 12 (doze) meses e poderão ser

Elaboração: Pedro Marocco, Eduardo Gonçalves,  
João Paulo Assis

Revisão: Conselho administrativo

Aprovação Presidente Executiva : Michele Rosin



**Grupo de Apoio a Medicina  
Preventiva e à Saúde Pública  
GAMP**

PL GAMP – n<sup>o</sup> 4 Pág: 7/8

Data de Emissão: 14.04.2016

Revisão n<sup>o</sup>: 0003

Data de Revisão: 05/07/2018

## POLÍTICA DE RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO DE PESSOAL, PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS E BENEFÍCIOS

aproveitados quando do surgimento de novas oportunidades.

**Art. 16º.** Terá seu contrato de trabalho extinto o empregado que, dentre outras hipóteses legais ou regulamentares, não cumprir a jornada de trabalho, carga horária semanal, não apresentar bom desempenho em suas atividades profissionais ou não cumprir as metas estabelecidas.

**Art. 17º.** Os casos omissos ou duvidosos na interpretação do presente Regulamento serão resolvidos pela Diretoria, com base nos princípios gerais de direito.

**Art. 18º.** Para fins do presente Política consideram Diretoria o profissional contratado para administrar a Organização Social do GAMP a ser formalmente nomeado.

**Art. 19º.** A presente Política entrará em vigor a partir da data da sua publicação e pode ser aditado ou retificado a exclusivo critério do GAMP.

Elaboração: Pedro Marocco, Eduardo Gonçalves,  
João Paulo Assis

Revisão: Conselho administrativo

Aprovação Presidente Executiva : Michele Rosin