

REGULAMENTO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL

Documento	Regulamento de Recrutamento e Seleção de Pessoal
Código	NR-RH005
Entidade	Instituto Diva Alves do Brasil – IDAB – CNPJ 12.955.134/0001-45
Revisão	01
Data de aprovação	28/08/2026
Instância aprovadora	Diretoria Executiva
Ato de aprovação	Ata/Resolução nº 02/ 2026
Abrangência	Todas as unidades, projetos e contratos de gestão do IDAB
Norma complementada	Manual de Compras e Contratações do IDAB, Capítulo IV (arts. 25 a 40)
Responsável pela guarda	Área responsável pela gestão de pessoas
Publicação	Sítio eletrônico institucional – seção Transparência › Documentos
Próxima revisão ordinária	Até 24 (vinte e quatro) meses da data de aprovação

HISTÓRICO DE REVISÕES

Revisão	Data	Descrição da alteração	Responsável
00	29/10/2018	Emissão inicial do Regulamento.	Gestão de Pessoas
01	28/08/2026	Inclusão da fundamentação normativa e da articulação com o Capítulo IV do Manual de Compras e Contratações; modalidades de vínculo; princípio da	Gestão de Pessoas

Revisão	Data	Descrição da alteração	Responsável
		seleção pública; publicação obrigatória de avisos, critérios e resultados; reserva de vagas a pessoas com deficiência; barema de avaliação curricular; requisitos específicos das funções da área da saúde; cadastro de reserva obrigatório; pedido de reconsideração; vedação de contratação de parentes; contratações vinculadas a contratos de gestão; seleção em regime de implantação; prazos de guarda; indicadores de monitoramento; Anexos I a III.	

SUMÁRIO

CAPÍTULO I - DOS OBJETIVOS E DA FINALIDADE	5
CAPÍTULO II - DA FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA E DA ARTICULAÇÃO COM AS DEMAIS NORMAS INTERNAS.....	6
CAPÍTULO III - DO ÂMBITO DE APLICAÇÃO.....	8
CAPÍTULO IV - DOS PRINCÍPIOS E DAS DIRETRIZES GERAIS.....	9
CAPÍTULO V - DAS RESPONSABILIDADES NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	12
CAPÍTULO VI - DO PLANEJAMENTO E DA ABERTURA DE VAGAS	14
CAPÍTULO VII - DO RECRUTAMENTO E DA DIVULGAÇÃO DAS OPORTUNIDADES.....	15
CAPÍTULO VIII - DAS INSCRIÇÕES E DA HABILITAÇÃO DOS CANDIDATOS.....	19
CAPÍTULO IX - DO PROCESSO SELETIVO	20
CAPÍTULO X - DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO, CLASSIFICAÇÃO E DESEMPATE	22
CAPÍTULO XI - DOS REQUISITOS ESPECÍFICOS DAS FUNÇÕES DA ÁREA DA SAÚDE.....	25
CAPÍTULO XII - DO RESULTADO DO PROCESSO SELETIVO.....	26
CAPÍTULO XIII - DA ADMISSÃO E DA FORMALIZAÇÃO DA CONTRATAÇÃO.....	28
CAPÍTULO XIV - DOS IMPEDIMENTOS, CONFLITOS DE INTERESSES E VEDAÇÕES.....	30
CAPÍTULO XV - DAS CONTRATAÇÕES VINCULADAS A CONTRATOS DE GESTÃO	32
CAPÍTULO XVI - DA SELEÇÃO EM REGIME DE IMPLANTAÇÃO	33

CAPÍTULO XVII - DOS REGISTROS, DA DOCUMENTAÇÃO E DA RASTREABILIDADE	34
CAPÍTULO XVIII - DA PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS E DA CONFIDENCIALIDADE	35
CAPÍTULO XIX - DO MONITORAMENTO E DA REVISÃO DO REGULAMENTO.....	36
CAPÍTULO XX - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E DA VIGÊNCIA	37
ANEXO I – BAREMA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR E PESOS DAS ETAPAS.....	39
ANEXO II – DECLARAÇÃO DE AUSÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSES E DE CONFIDENCIALIDADE	41
ANEXO III – CORRESPONDÊNCIA COM O CAPÍTULO IV DO MANUAL DE COMPRAS E CONTRATAÇÕES	42

CAPÍTULO I - DOS OBJETIVOS E DA FINALIDADE

Art. 1º O presente Regulamento de Recrutamento e Seleção de Pessoal estabelece as diretrizes, os critérios e os procedimentos a serem observados pelo Instituto Diva Alves do Brasil – IDAB nos processos destinados ao preenchimento de vagas e à contratação de profissionais necessários ao desenvolvimento de suas atividades institucionais.

Art. 2º Os processos disciplinados por este Regulamento têm por finalidade assegurar a seleção de profissionais que atendam aos requisitos técnicos, profissionais e comportamentais definidos para cada função, de acordo com as necessidades institucionais e com as características das atividades a serem desempenhadas.

Art. 3º O recrutamento e a seleção de pessoal deverão ser conduzidos de forma planejada, objetiva e compatível com as necessidades do IDAB, mediante procedimentos previamente definidos e critérios relacionados à função a ser preenchida.

Art. 4º Constituem objetivos deste Regulamento:

I – estabelecer parâmetros uniformes para o planejamento, o recrutamento, a avaliação, a seleção e o encaminhamento de candidatos para contratação;

II – assegurar que a escolha dos candidatos seja fundamentada em critérios relacionados às atribuições e aos requisitos da função;

III – promover transparência, impessoalidade, isonomia e igualdade de oportunidades nos processos seletivos;

IV – definir responsabilidades para as áreas e os profissionais envolvidos nas etapas de recrutamento e seleção;

V – assegurar o registro e a rastreabilidade dos procedimentos e das decisões adotadas; e

VI – contribuir para a composição de equipes qualificadas e compatíveis com as necessidades institucionais do IDAB.

CAPÍTULO II - DA FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA E DA ARTICULAÇÃO COM AS DEMAIS NORMAS INTERNAS

Seção I

Da Fundamentação Normativa

Art. 5º Este Regulamento observa, no que couber:

I – o artigo 37, caput, da Constituição Federal, quanto ao núcleo essencial dos princípios aplicáveis ao emprego de recursos públicos, especialmente a impessoalidade, a moralidade, a publicidade e a eficiência;

II – a Lei Federal nº 9.637, de 15 de maio de 1998, em especial o artigo 4º, inciso VIII, que impõe às Organizações Sociais a adoção de regulamento próprio para a contratação de pessoal, com regras objetivas e impessoais;

III – a Consolidação das Leis do Trabalho e a legislação trabalhista e previdenciária aplicável, bem como as convenções e os acordos coletivos de trabalho das categorias profissionais envolvidas;

IV – a Lei Federal nº 8.213, de 24 de julho de 1991, artigo 93, e a Lei Federal nº 13.146, de 6 de julho de 2015, quanto às pessoas com deficiência ou reabilitadas;

V – a Lei Federal nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000, quanto à contratação de aprendizes;

VI – a Lei Federal nº 9.029, de 13 de abril de 1995, que veda práticas discriminatórias para efeitos de admissão ou permanência da relação de trabalho;

VII – a Lei Federal nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais;

VIII – a Lei Federal nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, e as normas de integridade aplicáveis, na forma do Código de Ética e Conduta e do Programa de Integridade do IDAB;

IX – as normas dos conselhos profissionais, as normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, especialmente as NR-07 e NR-32, e as normas sanitárias aplicáveis aos serviços de saúde;

X – a legislação estadual e municipal aplicável às entidades qualificadas como Organizações Sociais nos entes federativos com os quais o IDAB mantenha contrato de gestão, convênio ou instrumento congênere, bem como as obrigações específicas assumidas em cada instrumento; e

XI – o Estatuto Social, o Regimento Interno, o Código de Ética e Conduta e o Manual de Compras e Contratações do IDAB.

Seção II

Da Articulação com o Manual de Compras e Contratações

Art. 6º Este Regulamento detalha e complementa o Capítulo IV do Manual de Compras e Contratações do IDAB, que trata da contratação de pessoal (artigos 25 a 40), o qual permanece em vigor.

§ 1º Nas matérias disciplinadas neste Regulamento, suas disposições prevalecem, por constituírem norma especial e posterior; nas demais matérias, aplicam-se subsidiariamente as disposições do Manual de Compras e Contratações.

§ 2º Ficam expressamente mantidas e detalhadas neste Regulamento as garantias previstas no artigo 27 (inscrição por meio de link próprio no sítio institucional), no artigo 31 (divulgação dos resultados no sítio institucional), no artigo 32 (participação de pessoas com deficiência), no artigo 34 (regime celetista) e no artigo 37 (aproveitamento de candidatos classificados) do Manual de Compras e Contratações.

§ 3º A margem de apreciação prevista no artigo 28, alíneas “b” e “d”, do Manual de Compras e Contratações será exercida exclusivamente nos limites dos critérios

objetivos, dos instrumentos padronizados e dos deveres de registro e motivação estabelecidos neste Regulamento, notadamente nos artigos 16, 52, 53, 75 e 78.

§ 4º A correspondência entre os dispositivos do Capítulo IV do Manual de Compras e Contratações e os deste Regulamento consta do Anexo III.

Art. 7º Verificada divergência entre este Regulamento e qualquer outra norma interna do IDAB quanto a recrutamento e seleção de pessoal, prevalecerá a disposição mais favorável à objetividade, à impessoalidade, à publicidade e à rastreabilidade do processo seletivo.

CAPÍTULO III - DO ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Art. 8º Este Regulamento aplica-se aos processos de recrutamento e seleção de pessoal realizados pelo IDAB para preenchimento de vagas destinadas ao desenvolvimento de suas atividades, independentemente da área de atuação ou do local de exercício das funções.

Art. 9º Suas disposições deverão ser observadas pela área responsável pela gestão de pessoas, pelos gestores das áreas requisitantes e pelos demais profissionais que participem, direta ou indiretamente, das etapas de planejamento, divulgação, avaliação, seleção, classificação, convocação e admissão.

Art. 10. A aplicação deste Regulamento deverá considerar as características e os requisitos específicos de cada função, sem prejuízo do cumprimento da legislação vigente, das exigências profissionais aplicáveis e das normas internas do IDAB.

Parágrafo único. As particularidades de determinada função poderão justificar a adoção de instrumentos ou etapas específicas de avaliação, desde que previamente definidos, relacionados às atribuições da vaga e aplicados de forma uniforme aos candidatos submetidos às mesmas condições.

Art. 11. Este Regulamento aplica-se a todas as modalidades de contratação de pessoal adotadas pelo IDAB, inclusive as decorrentes de contrato de trabalho por prazo

indeterminado ou determinado, de contrato de experiência, de cargo de confiança, de estágio, de contrato de aprendizagem, de prestação de serviços por profissional autônomo e de contratação de pessoa jurídica para atuação direta nas atividades assistenciais.

§ 1º O regime celetista constitui a regra geral de contratação, na forma do artigo 34 do Manual de Compras e Contratações, sendo as demais modalidades excepcionais, restritas a atividades específicas, eventuais ou de natureza não contínua, e dependentes de justificativa registrada.

§ 2º É vedada a contratação por meio de Recibo de Pagamento a Autônomo – RPA para funções de direção, coordenação, chefia e gestão administrativa.

§ 3º A contratação de pessoa jurídica para atuação direta na assistência não dispensa a verificação da formação, da habilitação e do registro profissional dos profissionais que executarão os serviços, nem a observância dos princípios e dos deveres de registro previstos neste Regulamento.

Art. 12. Às contratações custeadas, total ou parcialmente, por recursos oriundos de contrato de gestão, convênio ou instrumento congênere aplicam-se, adicionalmente, as disposições do Capítulo XV deste Regulamento.

CAPÍTULO IV - DOS PRINCÍPIOS E DAS DIRETRIZES GERAIS

Art. 13. Os processos de recrutamento e seleção de pessoal do IDAB serão orientados pelos princípios da transparência, publicidade, impessoalidade, isonomia, ética, integridade, não discriminação, eficiência e adequação profissional, os quais deverão ser observados em todas as suas etapas.

Seção I

Da Seleção Pública

Art. 14. A seleção de pessoal será realizada de forma pública, objetiva e impessoal, mediante divulgação prévia das oportunidades, dos requisitos e dos critérios de avaliação, e publicação do respectivo resultado.

Parágrafo único. A publicidade prevista neste artigo somente cede diante da necessidade de proteção de dados pessoais e de informações legalmente protegidas, hipótese em que a divulgação será realizada de modo a preservar tais informações sem suprimir o conteúdo essencial do aviso de seleção e do resultado.

Seção II

Da Transparência e da Publicidade

Art. 15. A condução dos processos seletivos deverá assegurar clareza quanto às condições de participação, aos requisitos da vaga, às etapas previstas e aos critérios aplicáveis à seleção.

§ 1º A divulgação das oportunidades ocorrerá por meios compatíveis com a natureza da vaga e com a abrangência pretendida para o recrutamento, observada, em qualquer hipótese, a publicação do aviso de seleção e do resultado no sítio eletrônico institucional, na forma do artigo 35, preservadas as informações de caráter confidencial ou protegidas por legislação específica.

§ 2º Alterações relevantes nas condições previamente divulgadas deverão ser comunicadas de forma adequada aos candidatos alcançados pelo processo.

Seção III

Da Impessoalidade e da Isonomia

Art. 16. A avaliação dos candidatos deverá ser fundamentada em critérios relacionados à função, sendo vedada a utilização de preferências pessoais, indicações

informais, vínculos particulares ou fatores estranhos às condições estabelecidas para o processo seletivo.

Parágrafo único. Aos candidatos submetidos às mesmas etapas serão asseguradas condições equivalentes de participação e avaliação, ressalvadas as adaptações necessárias à acessibilidade ou ao atendimento de situações legalmente protegidas.

Seção IV

Da Ética, Integridade e Não Discriminação

Art. 17. Os profissionais envolvidos no recrutamento e na seleção deverão atuar com ética, responsabilidade, boa-fé e integridade, preservando a regularidade e a credibilidade das avaliações e decisões adotadas.

Art. 18. É vedada qualquer prática discriminatória baseada em características pessoais que não possuam relação objetiva e justificável com as atribuições ou os requisitos da função.

Parágrafo único. Os critérios de seleção deverão limitar-se aos elementos necessários à análise da capacidade e da adequação profissional dos candidatos para o exercício das atividades correspondentes à vaga.

Seção V

Da Eficiência e da Adequação Profissional

Art. 19. Os processos de recrutamento e seleção deverão ser organizados de forma compatível com a natureza, a complexidade e o nível de responsabilidade da vaga, adotando-se procedimentos e instrumentos adequados à identificação do perfil profissional requerido.

Art. 20. As decisões decorrentes dos processos seletivos deverão estar fundamentadas nos resultados das etapas realizadas e nos critérios previamente

estabelecidos, mantendo-se registros suficientes para comprovação e rastreabilidade do processo.

CAPÍTULO V - DAS RESPONSABILIDADES NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Art. 21. A condução dos processos de recrutamento e seleção de pessoal do IDAB observará a atuação integrada da área responsável pela gestão de pessoas, dos gestores das áreas requisitantes e dos demais profissionais designados para participação nas etapas seletivas.

Seção I

Da Área Responsável pela Gestão de Pessoas

Art. 22. Compete à área responsável pela gestão de pessoas coordenar e acompanhar os processos de recrutamento e seleção, assegurando a observância deste Regulamento e a adequada formalização das etapas realizadas.

Art. 23. São atribuições da área responsável pela gestão de pessoas:

- I – receber e analisar as solicitações de abertura de vagas;
- II – apoiar a definição do perfil profissional e dos requisitos da função;
- III – organizar ou acompanhar a divulgação das oportunidades e o recebimento das candidaturas;
- IV – conduzir ou acompanhar as etapas de triagem e avaliação previstas para cada processo;
- V – orientar os gestores e demais profissionais envolvidos quanto aos procedimentos aplicáveis;
- VI – consolidar os resultados das avaliações e organizar os registros do processo seletivo; e

VII – realizar ou acompanhar a comunicação, a convocação e o encaminhamento dos candidatos selecionados para os procedimentos admissionais.

Seção II

Dos Gestores das Áreas Requisitantes

Art. 24. Compete aos gestores das áreas requisitantes identificar e apresentar as necessidades de contratação, fornecer as informações necessárias à caracterização da vaga, contribuir para a definição das atribuições e dos requisitos da função e participar das etapas de avaliação quando sua atuação for pertinente à natureza da seleção.

Seção III

Dos Demais Profissionais Envolvidos no Processo Seletivo

Art. 25. Poderão participar dos processos seletivos outros profissionais cuja atuação seja necessária à análise técnica, profissional ou comportamental dos candidatos, conforme as características da vaga.

Art. 26. Os profissionais designados deverão limitar sua atuação às atribuições relacionadas à etapa sob sua responsabilidade, observar os critérios estabelecidos, registrar os resultados produzidos e encaminhá-los à área responsável pela gestão de pessoas.

Seção IV

Da Contratação de Empresa Especializada

Art. 27. É facultada a contratação de empresa especializada em recrutamento e seleção, na forma do artigo 35 do Manual de Compras e Contratações, hipótese em que a contratada ficará integralmente submetida a este Regulamento.

§ 1º A contratação observará o procedimento previsto no Manual de Compras e Contratações e não transfere à contratada a responsabilidade pela decisão de contratação, que permanece com o IDAB.

§ 2º A empresa contratada deverá entregar à área responsável pela gestão de pessoas os instrumentos aplicados, os resultados individualizados e os registros de cada etapa, que integrarão a documentação do processo seletivo.

§ 3º Aplicam-se aos profissionais da empresa contratada os deveres de imparcialidade, as vedações e as regras de conflito de interesses previstas no Capítulo XIV.

CAPÍTULO VI - DO PLANEJAMENTO E DA ABERTURA DE VAGAS

Seção I

Da Identificação da Necessidade de Contratação

Art. 28. A abertura de vaga deverá decorrer de necessidade institucional previamente identificada pela área requisitante, considerando a demanda de pessoal e as atividades a serem desenvolvidas.

Seção II

Da Solicitação e da Autorização da Vaga

Art. 29. A solicitação de abertura de vaga deverá ser encaminhada para análise e autorização conforme os procedimentos internos do IDAB, contendo informações suficientes para caracterização da necessidade de contratação.

Parágrafo único. A solicitação deverá indicar, conforme aplicável, a função, a quantidade de profissionais necessária, a área ou local de atuação, a justificativa da contratação e os requisitos essenciais para o exercício das atividades.

Seção III

Da Definição do Perfil e dos Requisitos da Função

Art. 30. O perfil profissional e os requisitos da função deverão ser definidos antes da divulgação da oportunidade e guardar relação direta com as atribuições e responsabilidades da vaga.

§ 1º Poderão ser considerados requisitos de formação, qualificação, habilitação ou registro profissional, experiência, conhecimentos específicos e demais condições objetivamente justificáveis para o exercício da função.

§ 2º Não deverão ser estabelecidas exigências desnecessárias, desproporcionais ou sem relação com as atividades a serem desempenhadas.

Art. 31. Os critérios e as etapas aplicáveis ao processo seletivo deverão ser definidos previamente, de forma compatível com o perfil e os requisitos da vaga.

Art. 32. Nas unidades vinculadas a contrato de gestão, a abertura de vagas observará o quadro de pessoal e o dimensionamento pactuados com o ente contratante, bem como os quantitativos mínimos exigidos pela legislação sanitária, pelas normas dos conselhos profissionais e pelo respectivo instrumento.

Parágrafo único. A área responsável pela gestão de pessoas manterá controle atualizado das vagas previstas, ocupadas e vagas, de modo a assegurar a manutenção permanente do quadro completo.

CAPÍTULO VII - DO RECRUTAMENTO E DA DIVULGAÇÃO DAS OPORTUNIDADES

Seção I

Das Modalidades de Recrutamento

Art. 33. O recrutamento será organizado de acordo com a natureza da vaga e com o perfil profissional requerido, podendo abranger candidatos externos e, quando aplicável às práticas institucionais, profissionais já vinculados ao IDAB que atendam aos requisitos da oportunidade.

Parágrafo único. A participação em qualquer modalidade de recrutamento não dispensa o atendimento aos requisitos nem às etapas estabelecidas para a seleção.

Seção II

Dos Meios de Divulgação

Art. 34. As oportunidades serão divulgadas por canais institucionais ou outros meios considerados adequados ao alcance do público profissional relacionado à vaga.

Parágrafo único. A escolha dos meios de divulgação deverá favorecer acesso amplo e adequado às informações, compatível com a natureza e a abrangência do processo seletivo.

Art. 35. O aviso de seleção será publicado no sítio eletrônico institucional do IDAB, em seção própria de acesso livre destinada a candidatos e a processos seletivos, e, quando a vaga estiver vinculada a contrato de gestão, também nos canais indicados pelo ente contratante.

§ 1º O prazo mínimo de divulgação será de 5 (cinco) dias úteis, contados da publicação do aviso, podendo ser prorrogado por igual período mediante registro da justificativa.

§ 2º O aviso permanecerá acessível durante todo o prazo de inscrição, e o respectivo resultado permanecerá publicado por, no mínimo, 12 (doze) meses.

§ 3º Serão publicados juntamente com o aviso os critérios de avaliação, os respectivos pesos e o barema aplicável à análise curricular, na forma do Anexo I.

§ 4º As candidaturas serão apresentadas por meio de link próprio mantido no sítio institucional, na forma do artigo 27 do Manual de Compras e Contratações, admitidos meios alternativos quando necessários à ampliação do acesso, desde que indicados no aviso.

Seção III

Das Informações da Vaga e do Prazo para Candidatura

Art. 36. A divulgação da vaga deverá conter informações suficientes para identificação da oportunidade e compreensão das condições de participação.

I – identificação da função;

II – área ou local de atuação, quando aplicável;

III – requisitos essenciais da vaga;

IV – forma de apresentação da candidatura;

V – período ou prazo para inscrição;

VI – etapas do processo seletivo, quando previamente definidas e pertinentes à divulgação; e

VII – critérios de avaliação, respectivos pesos e caráter eliminatório ou classificatório de cada etapa;

VIII – prazo de validade do processo seletivo e do cadastro de reserva;

IX – canal para esclarecimento de dúvidas e para apresentação de pedido de reconsideração;

X – informação sobre a reserva de vagas a pessoas com deficiência, quando aplicável; e

XI – outras informações necessárias à adequada participação dos interessados.

Parágrafo único. O prazo de candidatura deverá ser informado de forma clara, e eventual prorrogação ou alteração relevante deverá ser comunicada pelos meios adequados.

Seção IV

Da Igualdade de Acesso às Oportunidades

Art. 37. As condições de participação deverão ser apresentadas de forma objetiva, sem restrições indevidas ao acesso de candidatos que atendam aos requisitos da função.

Parágrafo único. Quando houver necessidade de adaptação para assegurar acessibilidade em etapa do processo seletivo, a situação deverá ser analisada pela área responsável, observadas as condições aplicáveis e os requisitos essenciais da vaga.

Art. 38. Será assegurada a participação de pessoas com deficiência ou reabilitadas, observada a reserva de vagas prevista no artigo 93 da Lei Federal nº 8.213, de 1991, e no artigo 32 do Manual de Compras e Contratações.

§ 1º O aviso de seleção indicará a existência de reserva de vagas e a forma de sua indicação pelo candidato, bem como as adaptações razoáveis disponíveis para as etapas de avaliação.

§ 2º A área responsável pela gestão de pessoas manterá controle do percentual legal de preenchimento e adotará medidas de recrutamento dirigido quando o percentual não estiver atendido.

§ 3º O IDAB manterá programa de aprendizagem nos termos da Lei Federal nº 10.097, de 2000, observados os percentuais legais.

Art. 39. É vedada, em qualquer etapa, a exigência de documento, exame, informação ou declaração de caráter discriminatório, notadamente os relacionados a gravidez, esterilização, estado civil, situação familiar, origem, raça, cor, idade, orientação sexual, identidade de gênero, religião, convicção política ou filiação sindical, nos termos da Lei Federal nº 9.029, de 1995.

CAPÍTULO VIII - DAS INSCRIÇÕES E DA HABILITAÇÃO DOS CANDIDATOS

Seção I

Do Recebimento das Candidaturas

Art. 40. A candidatura deverá ser apresentada pelo meio e dentro do período indicados na divulgação da vaga, contendo as informações necessárias à identificação do candidato e à análise de sua participação no processo seletivo.

Seção II

Da Documentação e das Informações Apresentadas

Art. 41. A documentação e as informações solicitadas deverão limitar-se aos elementos necessários à verificação dos requisitos da função e à condução do processo seletivo.

Parágrafo único. O candidato será responsável pela veracidade e pela atualização das informações apresentadas, podendo ser solicitado a comprovar os dados declarados quando necessário.

Seção III

Da Verificação dos Requisitos Mínimos

Art. 42. As candidaturas recebidas serão verificadas quanto ao atendimento aos requisitos mínimos previamente definidos para a vaga.

Parágrafo único. O não atendimento a requisito considerado indispensável poderá impedir o prosseguimento do candidato nas etapas subsequentes.

Seção IV

Da Habilitação para as Etapas de Seleção

Art. 43. Serão habilitados para as etapas de seleção os candidatos que atendam às condições necessárias à continuidade no processo, de acordo com os requisitos estabelecidos para a vaga.

Parágrafo único. A habilitação nesta fase não representa aprovação final nem gera direito à contratação.

CAPÍTULO IX - DO PROCESSO SELETIVO

Seção I

Das Etapas do Processo Seletivo

Art. 44. O processo seletivo será composto por etapas definidas de acordo com a natureza e os requisitos da função, podendo compreender triagem curricular, avaliação curricular, avaliação técnica, entrevista e avaliações complementares.

Parágrafo único. As etapas aplicáveis e sua sequência deverão ser definidas previamente e utilizadas de forma uniforme entre os candidatos submetidos às mesmas condições de seleção.

Art. 45. O processo seletivo observará as etapas mínimas previstas no artigo 28 do Manual de Compras e Contratações, podendo ser ampliadas ou reduzidas conforme a natureza e a complexidade da função, na forma do artigo 30, parágrafo único, do mesmo Manual.

§ 1º A ampliação ou a redução de etapas será definida antes da publicação do aviso de seleção, constará do respectivo aviso e será justificada por escrito nos autos do processo seletivo.

§ 2º O aviso de seleção indicará, para cada etapa, seu caráter eliminatório ou classificatório e a nota mínima exigida, quando houver.

§ 3º A avaliação psicológica, quando adotada, será conduzida por profissional habilitado, mediante instrumentos reconhecidos, e seus resultados serão comunicados ao candidato que os solicitar, observadas as normas do respectivo conselho profissional.

Seção II

Da Triagem Curricular

Art. 46. A triagem curricular terá por finalidade identificar os candidatos cujas informações apresentem compatibilidade inicial com os requisitos e o perfil da oportunidade divulgada.

Seção III

Da Avaliação Curricular

Art. 47. A avaliação curricular poderá considerar a formação, a qualificação, a experiência e outros elementos profissionais pertinentes à função, conforme os critérios definidos para a seleção.

Seção IV

Da Avaliação Técnica, quando Aplicável

Art. 48. A avaliação técnica poderá ser adotada quando necessária à verificação de conhecimentos, habilidades ou competências diretamente relacionadas às atividades da função.

Parágrafo único. O conteúdo, o formato e a forma de análise deverão ser compatíveis com a vaga e definidos antes da aplicação da avaliação.

Seção V

Da Entrevista

Art. 49. A entrevista terá por finalidade aprofundar a análise da trajetória, das competências e da compatibilidade profissional do candidato com as atribuições da função.

Parágrafo único. A condução da entrevista deverá observar parâmetros relacionados à vaga, vedada a utilização de perguntas ou critérios sem pertinência com a finalidade da seleção.

Seção VI

Das Avaliações Complementares, quando Aplicáveis

Art. 50. Poderão ser adotadas avaliações complementares quando necessárias à análise de aspectos específicos relevantes ao desempenho da função, desde que justificadas pela natureza da vaga e submetidas a critérios previamente definidos.

Seção VII

Da Consolidação das Avaliações

Art. 51. Concluídas as etapas previstas, os resultados obtidos deverão ser consolidados de forma organizada, considerando exclusivamente os critérios e instrumentos efetivamente utilizados no processo seletivo.

CAPÍTULO X - DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO, CLASSIFICAÇÃO E DESEMPATE

Seção I

Dos Critérios Objetivos de Avaliação

Art. 52. Os critérios de avaliação deverão ser previamente definidos, verificáveis e diretamente relacionados às atribuições e aos requisitos da função.

Parágrafo único. Os critérios aplicáveis poderão variar conforme a natureza e a complexidade da vaga, devendo ser utilizados de forma uniforme entre os candidatos submetidos à mesma etapa.

Art. 53. A avaliação curricular será realizada mediante barema padronizado, constante do Anexo I, que estabelece os critérios, os parâmetros de aferição, a pontuação atribuída a cada critério e a pontuação máxima por grupo de funções.

§ 1º O barema poderá ser ajustado às especificidades de determinada vaga, desde que o ajuste seja aprovado previamente pela área responsável pela gestão de pessoas, publicado juntamente com o aviso de seleção e aplicado uniformemente a todos os candidatos daquele processo.

§ 2º A pontuação atribuída dependerá de comprovação documental apresentada pelo candidato, não se computando informação declarada e não comprovada.

§ 3º A pontuação final resultará da soma das etapas segundo os pesos definidos no Anexo I, exigida a pontuação mínima ali estabelecida para aprovação.

Art. 54. As entrevistas e as avaliações técnicas relativas a funções de direção, coordenação e chefia serão conduzidas por, no mínimo, 2 (dois) avaliadores.

Parágrafo único. Os resultados de cada etapa serão registrados em formulário padronizado, datado e identificado, com indicação dos critérios aplicados e da pontuação atribuída.

Seção II

Da Formação e da Qualificação Profissional

Art. 55. A formação e a qualificação profissional serão consideradas quando apresentarem relação com as atividades da função e com os requisitos previamente estabelecidos para a oportunidade.

Seção III

Da Experiência Profissional

Art. 56. A experiência profissional poderá ser avaliada quanto ao tempo, à natureza e à aderência das atividades anteriormente desempenhadas às responsabilidades da vaga, conforme os parâmetros definidos para a seleção.

Seção IV

Dos Conhecimentos e das Competências Técnicas

Art. 57. Os conhecimentos e as competências técnicas serão avaliados de acordo com as exigências da função, por meio dos instrumentos previstos para o processo seletivo.

Seção V

Das Competências Comportamentais Relacionadas à Função

Art. 58. As competências comportamentais somente poderão ser consideradas quando relacionadas ao contexto e às responsabilidades da função, devendo sua análise ocorrer de forma estruturada e vinculada a situações profissionais.

Seção VI

Da Classificação e dos Critérios de Desempate

Art. 59. A classificação dos candidatos decorrerá da consolidação dos resultados obtidos nas etapas aplicáveis, segundo a metodologia definida para o processo seletivo.

§ 1º Quando houver necessidade de desempate, deverão ser utilizados critérios objetivos e relacionados à função, previamente definidos sempre que possível, observando-se, sucessivamente, a maior aderência aos requisitos técnicos essenciais, o melhor desempenho em avaliação técnica quando aplicada, a experiência específica relacionada à função e a qualificação profissional pertinente.

§ 2º Na impossibilidade de aplicação de algum dos critérios previstos no § 1º, será adotado o critério subsequente compatível com a seleção, mantendo-se o respectivo registro.

CAPÍTULO XI - DOS REQUISITOS ESPECÍFICOS DAS FUNÇÕES DA ÁREA DA SAÚDE

Art. 60. Para as funções que exijam habilitação profissional regulamentada, constituem requisitos de habilitação do candidato e condição de admissão a formação exigida para a função e o registro ativo e regular junto ao respectivo conselho de classe.

Parágrafo único. A regularidade do registro será verificada no momento da admissão e monitorada durante a vigência do contrato de trabalho ou de prestação de serviços.

Art. 61. As funções de responsável técnico, de coordenação de serviço e as de médico diarista e plantonista exigirão titulação compatível com a respectiva área de atuação, admitidas residência médica, pós-graduação concluída ou experiência comprovada na especialidade, conforme definido no aviso de seleção.

Art. 62. Os profissionais admitidos serão cadastrados no Sistema de Cadastro Nacional de Estabelecimentos de Saúde – SCNES da unidade em que atuarem, nos prazos e na forma da legislação aplicável.

Art. 63. A admissão fica condicionada à realização do exame médico admissional e ao cumprimento das demais medidas do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, incluídas a avaliação de riscos ocupacionais e a comprovação do esquema vacinal exigido para a função, nos termos das normas regulamentadoras aplicáveis, especialmente as NR-07 e NR-32.

Parágrafo único. O IDAB fornecerá os equipamentos de proteção individual e promoverá a integração em segurança e saúde do trabalho antes do início das atividades.

Art. 64. No ato da admissão, o profissional firmará termo de adesão aos princípios e às diretrizes do Sistema Único de Saúde, especialmente a universalidade, a equidade, a integralidade, a descentralização e a participação social, bem como termo de ciência do Código de Ética e Conduta do IDAB.

Art. 65. A remuneração observará os pisos salariais legais e normativos de cada categoria profissional, as convenções e os acordos coletivos de trabalho aplicáveis e o Plano de Cargos e Salários do IDAB, sendo vedada a fixação de remuneração incompatível com a função ou com os parâmetros de mercado da respectiva localidade.

CAPÍTULO XII - DO RESULTADO DO PROCESSO SELETIVO

Seção I

Da Aprovação e da Classificação Final

Art. 66. A aprovação e a classificação final deverão refletir os resultados consolidados das etapas e os critérios estabelecidos para o processo seletivo.

Parágrafo único. A decisão final deverá estar apoiada nos registros e nas evidências produzidas durante a seleção.

Seção II

Da Comunicação do Resultado

Art. 67. O resultado será comunicado ou divulgado de forma compatível com a natureza do processo seletivo, preservados os dados pessoais e as informações cuja divulgação não seja necessária.

§ 1º O resultado será publicado no sítio eletrônico institucional, na forma do artigo 31 do Manual de Compras e Contratações, com a relação dos candidatos classificados por vaga e a respectiva ordem de classificação, admitida a identificação por número de inscrição para preservação de dados pessoais.

§ 2º Da publicação constarão a data do resultado e o prazo de validade do processo seletivo.

Seção III

Do Pedido de Reconsideração

Art. 68. O candidato poderá apresentar pedido de reconsideração quanto ao resultado de etapa eliminatória ou ao resultado final, no prazo de 2 (dois) dias úteis contados da respectiva publicação, pelo canal indicado no aviso de seleção.

§ 1º O pedido será analisado pela área responsável pela gestão de pessoas, que poderá ouvir os avaliadores, e respondido em até 5 (cinco) dias úteis.

§ 2º O pedido não terá efeito suspensivo, salvo decisão fundamentada em sentido contrário.

§ 3º O pedido, a análise e a resposta integrarão a documentação do processo seletivo.

Seção IV

Da Convocação dos Candidatos

Art. 69. Os candidatos selecionados serão convocados de acordo com a classificação, a disponibilidade da vaga e as necessidades institucionais, observadas as condições estabelecidas para o processo.

Seção V

Do Cadastro de Reserva, quando Aplicável

Art. 70. Todo processo seletivo formará cadastro de reserva, integrado pelos candidatos aprovados e não convocados, observada a ordem de classificação.

§ 1º O prazo de validade do cadastro de reserva será de 12 (doze) meses, contados da publicação do resultado, prorrogável uma única vez por igual período mediante registro da justificativa, na forma do artigo 37 do Manual de Compras e Contratações.

§ 2º O cadastro de reserva destina-se a assegurar a manutenção permanente do quadro de pessoal completo e a cobertura tempestiva de afastamentos, férias, licenças, desligamentos e demais ausências que comprometam o cumprimento das escalas de trabalho.

§ 3º A convocação observará a ordem de classificação, admitida a convocação de candidato classificado para vaga de função idêntica em outra unidade, mediante anuência expressa do interessado e registro.

§ 4º O não atendimento à convocação, a recusa expressa ou a não apresentação da documentação no prazo fixado importará o deslocamento do candidato para o final da lista ou sua exclusão, conforme previsto no aviso de seleção.

CAPÍTULO XIII - DA ADMISSÃO E DA FORMALIZAÇÃO DA CONTRATAÇÃO

Seção I

Da Convocação para Admissão

Art. 71. A convocação para admissão será realizada após a conclusão do processo seletivo, observada a existência de vaga e o atendimento às condições necessárias à contratação.

Seção II

Da Apresentação e Conferência da Documentação

Art. 72. O candidato convocado deverá apresentar a documentação necessária à formalização da contratação e à comprovação dos requisitos exigidos para a função.

Parágrafo único. A ausência de documentação indispensável ou a impossibilidade de comprovação de requisito obrigatório poderá impedir a admissão, observada a análise da área responsável.

Seção III

Do Atendimento aos Requisitos Legais e Ocupacionais

Art. 73. A admissão ficará condicionada ao atendimento às exigências legais, profissionais e ocupacionais aplicáveis à função, inclusive quanto à habilitação ou registro profissional, quando exigidos.

Parágrafo único. Os procedimentos ocupacionais deverão observar a legislação e as normas institucionais aplicáveis.

Seção IV

Da Formalização da Contratação

Art. 74. A contratação somente será formalizada após a conclusão das verificações necessárias e o cumprimento dos requisitos aplicáveis ao ingresso do profissional no IDAB.

Parágrafo único. A aprovação no processo seletivo, por si só, não constitui garantia de contratação quando não estiverem atendidas as condições necessárias à admissão.

CAPÍTULO XIV - DOS IMPEDIMENTOS, CONFLITOS DE INTERESSES E VEDAÇÕES

Seção I

Do Dever de Imparcialidade

Art. 75. Os profissionais envolvidos em qualquer etapa do processo seletivo deverão atuar de maneira técnica e imparcial, abstendo-se de utilizar interesses, preferências ou vínculos particulares na avaliação dos candidatos.

Seção II

Dos Conflitos de Interesses e Impedimentos

Art. 76. O profissional que identificar situação pessoal, familiar, profissional, econômica ou de outra natureza capaz de comprometer ou aparentar comprometer sua imparcialidade deverá comunicar o fato à área responsável pela gestão de pessoas.

Parágrafo único. Conforme a situação identificada, poderão ser adotadas medidas como substituição do avaliador, redistribuição de responsabilidade por determinada etapa ou outra providência necessária à preservação da regularidade do processo.

Art. 77. Antes do início das etapas de avaliação, todos os profissionais que delas participarem, inclusive os vinculados a empresa contratada, firmarão declaração de ausência de conflito de interesses e de compromisso de confidencialidade, na forma do Anexo II.

§ 1º A declaração será arquivada com a documentação do processo seletivo.

§ 2º A superveniência de situação de conflito será comunicada imediatamente à área responsável pela gestão de pessoas, que adotará as providências do artigo 76.

Seção III

Das Vedações

Art. 78. É vedado aos profissionais envolvidos no processo seletivo:

I – favorecer ou prejudicar candidato por motivo alheio aos critérios da seleção;

II – alterar ou influenciar resultados sem fundamento técnico;

III – utilizar critérios não relacionados à vaga ou não previstos para a etapa de avaliação;

IV – divulgar informações confidenciais ou utilizar dados obtidos no processo para finalidade distinta da seleção; e

V – aceitar interferência indevida que comprometa a objetividade ou a igualdade de tratamento entre os candidatos.

Seção IV

Da Vedação de Contratação de Cônjuges, Companheiros e Parentes

Art. 79. É vedada a contratação de cônjuge, companheiro ou parente, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau:

I – de dirigentes, conselheiros, membros da diretoria e ocupantes de cargos de direção, coordenação ou chefia do IDAB;

II – de empregados com poder decisório sobre o processo seletivo ou sobre a unidade em que se dará a atuação; e

III – de agentes públicos com poder decisório ou de fiscalização sobre o contrato de gestão, o convênio ou o instrumento congênere ao qual a vaga esteja vinculada.

§ 1º A vedação alcança todas as modalidades de contratação previstas no artigo 11 e não é afastada pela aprovação em processo seletivo.

§ 2º O candidato firmará, no ato da inscrição, declaração quanto à existência ou inexistência das relações descritas neste artigo.

§ 3º Identificada a hipótese de vedação, a contratação não será formalizada e, se já formalizada, será revista, sem prejuízo da apuração de responsabilidade e da comunicação ao ente contratante, quando for o caso.

Art. 80. Irregularidades, favorecimentos ou pressões indevidas em processo seletivo poderão ser comunicados pelos canais de ouvidoria e de denúncias do IDAB, assegurados o sigilo do denunciante, a apuração pela instância responsável pelo Programa de Integridade e a vedação a qualquer forma de retaliação.

Seção V

Da Prevenção de Favorecimentos e Tratamentos Privilegiados

Art. 81. Indicações, recomendações ou referências profissionais não conferem preferência ao candidato e não substituem o cumprimento dos requisitos, critérios e etapas estabelecidos para o processo seletivo.

CAPÍTULO XV - DAS CONTRATAÇÕES VINCULADAS A CONTRATOS DE GESTÃO

Art. 82. Nas contratações custeadas, total ou parcialmente, por recursos oriundos de contrato de gestão, convênio ou instrumento congênere, o IDAB disponibilizará em sítio eletrônico próprio, em formato aberto que permita o processamento das informações:

I – os avisos e editais dos processos de seleção de pessoal;

II – os critérios adotados para a análise curricular dos candidatos, em observância aos princípios da objetividade e da impessoalidade;

III – os resultados dos processos seletivos; e

IV – a listagem nominal dos dirigentes e colaboradores vinculados ao respectivo instrumento, contendo nome completo, cargo, carga horária e o somatório das remunerações pagas a qualquer título, quando exigida pelo ente contratante.

Parágrafo único. O link de acesso às informações será disponibilizado ao ente contratante para divulgação em seus canais oficiais, quando assim exigido.

Art. 83. O IDAB assegurará a manutenção permanente do quadro de pessoal completo, mediante utilização do cadastro de reserva formado nos processos seletivos, na forma do artigo 70.

Art. 84. Os registros dos processos seletivos ficarão à disposição do ente contratante, dos órgãos de controle interno e externo e das auditorias internas e independentes, observadas as regras de proteção de dados pessoais.

CAPÍTULO XVI - DA SELEÇÃO EM REGIME DE IMPLANTAÇÃO

Art. 85. Nos 90 (noventa) dias iniciais de vigência de contrato de gestão, convênio ou instrumento congênere, bem como nas situações de risco iminente de descontinuidade assistencial, o processo seletivo poderá ser conduzido em regime de implantação, com prazos reduzidos e etapas simplificadas.

§ 1º O regime de implantação preserva integralmente os princípios, os critérios objetivos, as vedações e os deveres de registro previstos neste Regulamento, admitida a redução do prazo mínimo de divulgação para 2 (dois) dias úteis e a concentração das etapas de avaliação.

§ 2º Poderão ser aproveitados candidatos integrantes de cadastro de reserva vigente de processos seletivos anteriores para funções idênticas ou equivalentes, observada a ordem de classificação e mediante anuência expressa do interessado.

§ 3º A adoção do regime de implantação será formalmente justificada pela área responsável pela gestão de pessoas, aprovada pela Diretoria Executiva e comunicada ao ente contratante.

§ 4º Encerrado o período de implantação, os processos seletivos retomarão os prazos e as etapas ordinários, sendo vedada a utilização do regime fora das hipóteses deste artigo.

CAPÍTULO XVII - DOS REGISTROS, DA DOCUMENTAÇÃO E DA RASTREABILIDADE

Seção I

Dos Registros do Processo Seletivo

Art. 86. As etapas relevantes dos processos de recrutamento e seleção deverão ser registradas de forma suficiente para permitir a identificação das ações realizadas, dos critérios utilizados e dos resultados obtidos.

Seção II

Da Documentação das Avaliações e Decisões

Art. 87. Os instrumentos, registros e resultados das avaliações deverão ser organizados e vinculados ao processo seletivo correspondente, de modo a subsidiar a consolidação e a fundamentação das decisões.

Parágrafo único. Os registros deverão conter apenas as informações necessárias à finalidade da seleção e observar os deveres de confidencialidade e proteção de dados.

Seção III

Da Guarda e da Rastreabilidade das Informações

Art. 88. A documentação dos processos seletivos será mantida pelo período necessário ao atendimento das finalidades institucionais, das obrigações legais e dos critérios internos de guarda documental.

§ 1º A documentação será mantida por, no mínimo, 5 (cinco) anos contados da homologação do resultado e, nas contratações vinculadas a contrato de gestão, convênio ou instrumento congênere, pelo prazo de vigência do respectivo instrumento acrescido dos prazos de prestação de contas e de prescrição das pretensões trabalhistas e previdenciárias.

§ 2º A guarda poderá ser realizada em meio digital, assegurada a integridade, a legibilidade e a rastreabilidade dos documentos.

Parágrafo único. O acesso aos registros será restrito aos profissionais autorizados, sem prejuízo das verificações internas ou externas legitimamente cabíveis.

CAPÍTULO XVIII - DA PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS E DA CONFIDENCIALIDADE

Art. 89. Os dados pessoais tratados nos processos de recrutamento e seleção serão utilizados exclusivamente para finalidades relacionadas à análise das candidaturas, à condução das etapas seletivas, à comunicação com os candidatos e, quando aplicável, à formalização da contratação, em observância à legislação de proteção de dados pessoais.

Art. 90. A coleta e o acesso às informações deverão limitar-se ao necessário para a finalidade do processo, sendo vedada sua utilização ou divulgação para finalidade incompatível.

Art. 91. Os dados e documentos dos candidatos deverão ser protegidos contra acesso, perda, alteração, divulgação ou utilização indevidos, observadas as medidas e normas institucionais aplicáveis.

Art. 92. O tratamento de dados pessoais nos processos seletivos fundamenta-se nas hipóteses legais de execução de procedimentos preliminares relacionados a contrato, de cumprimento de obrigação legal ou regulatória e de exercício regular de direitos, nos termos da Lei Federal nº 13.709, de 2018.

§ 1º Os currículos e as informações de candidatos não aproveitados serão mantidos pelo prazo de 12 (doze) meses, correspondente à validade do cadastro de reserva, findo o qual serão eliminados ou anonimizados, ressalvada a documentação de que trata o artigo 88.

§ 2º As solicitações dos titulares serão dirigidas ao encarregado pelo tratamento de dados pessoais do IDAB, pelo canal divulgado no sítio institucional.

Parágrafo único. A manutenção, o descarte e o atendimento de solicitações relacionadas aos dados pessoais observarão a legislação vigente e os procedimentos internos do IDAB.

CAPÍTULO XIX - DO MONITORAMENTO E DA REVISÃO DO REGULAMENTO

Art. 93. A área responsável pela gestão de pessoas deverá acompanhar a aplicação deste Regulamento, identificar necessidades de adequação e propor medidas de melhoria dos processos de recrutamento e seleção.

Art. 94. O monitoramento da aplicação deste Regulamento considerará, no mínimo, os seguintes indicadores, apurados semestralmente:

I – prazo médio, em dias, entre a autorização da vaga e a admissão do profissional;

II – percentual de vagas preenchidas por meio de processo seletivo regido por este Regulamento;

III – percentual de vagas preenchidas mediante convocação de cadastro de reserva;

IV – percentual de processos seletivos com documentação completa, aferido por amostragem;

V – quantidade de pedidos de reconsideração apresentados e respectivo resultado; e

VI – percentual de preenchimento da reserva legal de vagas a pessoas com deficiência.

Parágrafo único. Os resultados serão apresentados à Diretoria Executiva e subsidiarão os relatórios de prestação de contas, quando exigidos pelo ente contratante.

Art. 95. O Regulamento poderá ser revisto sempre que houver alteração legal, institucional ou operacional relevante, ou quando o monitoramento de sua aplicação indicar necessidade de aperfeiçoamento.

Parágrafo único. As alterações deverão ser submetidas às instâncias competentes do IDAB e divulgadas institucionalmente após sua aprovação.

CAPÍTULO XX - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E DA VIGÊNCIA

Art. 96. Os casos não previstos neste Regulamento serão analisados pelas áreas competentes do IDAB, observados os princípios, as diretrizes e as disposições legais aplicáveis.

Art. 97. A participação em processo seletivo implica ciência das condições estabelecidas para a respectiva oportunidade, sem gerar direito automático à contratação.

Art. 98. Integram este Regulamento os seguintes anexos:

I – Anexo I – Barema de avaliação curricular e pesos das etapas;

II – Anexo II – Modelo de declaração de ausência de conflito de interesses e de confidencialidade; e

III – Anexo III – Quadro de correspondência com o Capítulo IV do Manual de Compras e Contratações.

Art. 99. Este Regulamento entra em vigor na data de sua aprovação e publicação institucional, permanecendo em vigor o Capítulo IV do Manual de Compras e Contratações naquilo que não contrariar suas disposições.

§ 1º A revisão 01 foi aprovada em @@ / @@ / 2026, por meio da Ata/Resolução nº @@, e publicada no sítio eletrônico institucional na mesma data.

§ 2º Ficam revogadas as disposições internas incompatíveis com este Regulamento.

28 de agosto de 2026.

Henrique Ferreira da Costa Gomes

Diretor Presidente

Michele de Castro Silva Protásio

Diretor Administrativo e Financeiro

ANEXO I – BAREMA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR E PESOS DAS ETAPAS

Este Anexo estabelece os parâmetros objetivos de pontuação aplicáveis à avaliação curricular e os pesos das etapas do processo seletivo, publicados juntamente com o aviso de seleção. A pontuação depende de comprovação documental. A pontuação mínima para aprovação é de 60 (sessenta) pontos no total, vedada a aprovação de candidato que obtenha pontuação nula em etapa de caráter eliminatório.

Quadro 1 – Pesos das etapas por grupo de funções

Grupo de funções	Triagem curricular	Avaliação curricular	Avaliação técnica	Entrevista	Total
Grupo 1 – Nível superior assistencial	Eliminatória	40	30	30	100
Grupo 2 – Nível técnico e médio assistencial	Eliminatória	40	35	25	100
Grupo 3 – Administrativo, apoio e hotelaria	Eliminatória	45	25	30	100
Grupo 4 – Direção, coordenação e chefia	Eliminatória	35	25	40	100

Quadro 2 – Barema da avaliação curricular (base 100 pontos)

Critério	Parâmetro de aferição	Pontuação	Máximo
Formação exigida para a função	Diploma ou certificado e registro profissional ativo	Requisito eliminatório	—
Especialização ou residência na área da vaga	Certificado de conclusão (15) ou declaração de curso em andamento (8)	15 / 8	15
Mestrado ou doutorado na área da vaga	Diploma ou ata de defesa	5	5
Cursos de atualização nos últimos 5 anos	Certificado de curso com carga horária igual ou superior a 40 horas, na área da vaga	3 por curso	9
Experiência na função	Registro em CTPS, contrato ou declaração do empregador	6 por ano completo	30
Experiência em serviço hospitalar de urgência e emergência ou de porte equivalente	Declaração do empregador com identificação da unidade	5 por ano completo	20
Experiência em unidade sob gestão pública ou vinculada ao SUS	Declaração do empregador ou contrato	3 por ano completo	12
Experiência em coordenação, chefia ou direção	Registro em CTPS, contrato ou declaração do empregador	3 por ano completo	9
Total	—	—	100

Notas: (i) períodos concomitantes de experiência são computados uma única vez; (ii) frações inferiores a 12 meses não são pontuadas; (iii) para o Grupo 4, o critério de experiência em coordenação, chefia ou direção é de aferição obrigatória; (iv) eventual ajuste do barema para vaga específica observa o artigo

53, § 1º.

ANEXO II – DECLARAÇÃO DE AUSÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSES E DE CONFIDENCIALIDADE

Eu, @@ nome completo, @@ documento de identificação, atuando como @@ função no processo seletivo, referente ao aviso de seleção nº @@, para a função de @@, declaro, sob as penas da lei, que:

I – não possuo, com qualquer dos candidatos, relação de cônjuge, companheiro ou parentesco, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau;

II – não mantenho com qualquer dos candidatos relação pessoal, profissional, societária, econômica ou de subordinação capaz de comprometer ou de aparentar comprometer minha imparcialidade;

III – não recebi e não aceitarei qualquer forma de indicação, recomendação, benefício ou pressão destinada a favorecer ou a prejudicar candidato;

IV – comprometo-me a avaliar exclusivamente com base nos critérios previamente definidos e publicados, registrando os resultados nos instrumentos padronizados;

V – comprometo-me a manter sigilo sobre os dados pessoais, os instrumentos de avaliação e os resultados a que tiver acesso, utilizando-os exclusivamente para a finalidade da seleção; e

VI – comprometo-me a comunicar imediatamente à área responsável pela gestão de pessoas qualquer situação superveniente que se enquadre nos incisos anteriores.

ANEXO III – CORRESPONDÊNCIA COM O CAPÍTULO IV DO MANUAL DE COMPRAS E CONTRATAÇÕES

Este Anexo indica, para cada dispositivo do Capítulo IV do Manual de Compras e Contratações do IDAB, o tratamento conferido pelo presente Regulamento, que o complementa sem revogá-lo.

Manual de Compras e Contratações	Matéria	Tratamento neste Regulamento
Art. 25	Princípios aplicáveis à contratação de pessoal	Capítulo dos Princípios e das Diretrizes Gerais, com detalhamento por seção
Art. 26	Dever de documentar o processo	Capítulo dos Registros, da Documentação e da Rastreabilidade
Art. 27	Inscrição por link próprio no sítio institucional	Art. 35, § 4º
Art. 28	Etapas do processo de avaliação e seleção	Arts. 44 e 45; margem de apreciação disciplinada no art. 6, § 3º
Art. 29	Prazo para apresentação de documentação	Arts. 72 e 70, § 4º
Art. 30	Ausência de direito subjetivo à vaga e ampliação ou redução de etapas	Arts. 97 e 45
Art. 31	Divulgação dos resultados no sítio institucional	Arts. 14 e 67, § 1º
Art. 32	Participação de pessoas com deficiência	Art. 38
Art. 33	Cargos, salários e benefícios	Matéria própria do Plano de Cargos e Salários; art. 65
Art. 34	Regime celetista	Art. 11, § 1º
Art. 35	Contratação de empresa especializada	Art. 27
Art. 36	Abertura de vagas e definição de perfil	Capítulo do Planejamento e da Abertura de Vagas
Art. 37	Aproveitamento de candidatos classificados por até 12 meses	Art. 70
Art. 38	Extinção do contrato de trabalho	Matéria alheia a este Regulamento, regida pela legislação trabalhista
Arts. 39 e 40	Casos omissos e competências	Art. 96