

POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS
Edital de Banco de Talentos

1. Objetivo

Definir uma diretriz clara para os Editais de Banco de Talentos das unidades administradas pelo IBASP, nos quais são apresentadas oportunidades de contratação a fim de garantir o cumprimento dos prazos estabelecidos pela legislação vigente, as declarações governamentais e o cumprimento do quadro de pessoal aprovado pelo corpo diretivo do Instituto.

2. Abrangência

Aplica-se a todas as unidades do Instituto IBASP. Vigência a partir de agosto de 2019.

3. Conceito

Políticas são as ações estratégicas estabelecidas pela direção da Organização, de abrangência corporativa e prazos indeterminados, que norteiam as diretrizes de todas as áreas e pessoas envolvidas, para consecução do negócio.

Para o Instituto é de suma importância que se torne público a necessidade de seleção de pessoal capacitado para o gerenciamento e operacionalização das unidades.

4. Premissas

A equipe de Gestão de Pessoas ficará responsável pela abertura do Edital, seguido de suas atualizações e finalização.

A captação de potenciais do Edital será realizada mediante a Análise Curricular e entrevista, estes sendo de caráter classificatório e eliminatório.

Fica estabelecido que o vínculo empregatício do candidato selecionado, através de edital de seleção, que vier a ser contratado quando houver a necessidade, será o da CLT-Consolidação das Leis Trabalhistas, sem direito a estabilidade por conta do regime de contratuais.

Será assegurado as pessoas com deficiência o direito de se inscrever neste processo de Captação de Banco de Talentos, de modo que será levado em consideração as atribuições e especificidades do cargo.

5. Abertura de Edital de Banco de Talentos

Cabe à equipe de Gestão de Pessoas a operacionalização da abertura de Edital de Banco de Talentos.

Critérios de análise para abertura de edital:

- Unidade requisitante;
- Cargo, remuneração e carga horária;
- Pré-requisito, visando análise de competência técnica e comportamental;
- Forma de inscrição;
- Seleção e critérios para avaliação;
- Requisitos de contratação.

O perfil da vaga em aberto, para divulgação e identificação do candidato, será extraído das informações contidas no documento REQUISICÃO DE PESSOAL e nas descrições de cargos.

Cabe à área de Recursos Humanos dar início imediato ao processo após recebimento da documentação.

O edital será apresentado ao público externo, através do site Institucional, de forma unitária. Para cada oportunidade será aberto um processo individual.

A equipe de Gestão de Pessoas fica responsável pela administração do edital, estabelecendo datas e prazos conforme necessidade específica do cargo.

5.1 Da inscrição

As inscrições deverão ocorrer exclusivamente através do campo TRABALHE CONOSCO, disponível no site Institucional, conforme orientações específicas em cada edital vigente.

As informações prestadas serão de inteira responsabilidade do candidato, ficando a cargo da equipe de Gestão de Pessoas as devidas avaliações.

Notas: O Instituto não se responsabilizará por possíveis problemas no envio da inscrição, não aceitando inscrições fora do período estabelecido.

No ato da inscrição o candidato receberá um e-mail de confirmação quanto a candidatura.

5.2 Da Seleção e Critérios de Avaliação

A seleção abrange as seguintes etapas:

- 1- A equipe de Gestão de Pessoas fará a seleção curricular, atualizando edital com os nomes e horários dos candidatos aprovados para o processo seletivo;
- 2 - A entrevista será realizada com gestor da área requisitante, da unidade administrada.

A classificação dos candidatos aprovados será feita em duas etapas:

1- **Avaliação Curricular:** Será feita análise do histórico profissional do candidato através do currículo. Para esta etapa será atribuído a pontuação de até 40 (quarenta).

2 - **Entrevista:** Será feita a análise do conhecimento técnico e das competências comportamentais conforme descrição de cargo. Para esta etapa será atribuído a pontuação de até 60 (sessenta).

Cada etapa é eliminatória, devendo o candidato atingir a pontuação mínima de 30% em cada uma delas;

Somente serão classificados os candidatos que atingirem a pontuação final, igual ou superior, a 60 (sessenta) pontos.

5.3 Dos Critérios de Desempate

Se mais de um candidato obtiver a mesma nota final no processo seletivo, será considerado para efeito de desempate:

- 1º. O candidato com maior tempo de experiência na área específica;
- 2º. Persistindo o empate, terá preferência o candidato com maior capacitação técnica e acadêmica;
- 3º. Ainda assim persistindo o empate, terá preferência o candidato que não tenha nenhum vínculo empregatício no momento.

6. Convocação e Encerramento do Edital

A divulgação dos candidatos, aprovados na 1ª chamada e os candidatos remanescentes do Banco de Talentos, será oficializada na última atualização do Edital de Seleção.

A unidade fica responsável por convocar os candidatos aprovados e dar início ao processo admissional.

As contratações serão efetivadas mediante a necessidade do Instituto, ficando o processo seletivo válido por 06 (seis) meses.

Nota: A provação no processo seletivo de Banco de Talentos não gera a obrigatoriedade de contratação, ficando a mesma definida de acordo com a necessidade do Instituto.

7. Da Forma de Contratação e Assinatura do Contrato

A convocação para assinatura do contrato obedecerá à ordem de classificação dos candidatos conforme publicação do edital. Será repassada a relação da documentação a ser entregue no apoio administrativo da unidade.

O candidato que no prazo de 02 (dois) dias úteis não atender à convocação, será considerado desistente e será desclassificado do Banco de Talentos, devendo participar novamente do processo de seleção.

8. Considerações Finais

O procedimento acima deverá ser observado na íntegra por todos os colaboradores envolvidos no processo e entrando em vigor a partir do mês de agosto de 2019.

A participação e classificação no processo seletivo não implica em obrigatoriedade de contratação por parte do Instituto. Gerando então apenas a expectativa de contrato. É de inteira responsabilidade do candidato, o acompanhamento das etapas do processo seletivo.

Os candidatos aprovados que ficarem para segunda chamada, irão compor o cadastro de Banco de Talentos, sendo convocados na rigorosa ordem de classificação, respeitando validade do Processo Seletivo, 6 (seis) meses.

Á área de Gestão de Pessoas compete zelar pelo cumprimento, revisão, melhorias e atualização desde documento, se necessário.