

POLÍTICA

Título: Recrutamento e Seleção Hospital Central de Alta Complexidade do Mato Grosso

1. INTRODUÇÃO

As pessoas representam o valor mais importante de uma organização, pois constituem o seu intelectual. Elas são responsáveis por colocar em prática conhecimentos, contribuir com a sua experiência profissional e trazer o diferencial competitivo para a organização se destacar no mercado em que atua.

Diante do processo de atração, a seleção tem como objetivo contribuir com o desenvolvimento do quadro de pessoas que detém e gera o capital intelectual, e é fundamental o seu apoio na formação de equipes de alto desempenho para o alcance dos objetivos e execução das ações necessárias.

A Área de Atração, Seleção & Diversidade da Sociedade Israelita Brasileira Albert Einstein (SBIBAE) tem como finalidade atender às necessidades de contratação das unidades da Sociedade, por meio da divulgação das oportunidades internas ou busca de recursos externos, utilizando metodologias e ferramentas de captação de candidatos, para a identificação de profissionais com qualificações compatíveis com os requisitos técnicos e comportamentais, para contribuir na constante busca da liderança do Einstein Hospital Israelita no segmento da Saúde.

Nosso processo de Recrutamento e Seleção é cuidadosamente planejado e executado para identificar os candidatos mais capacitados, que possuam as habilidades, conhecimentos e competências necessárias para contribuir efetivamente para o sucesso do Hospital Central de Alta Complexidade do Mato Grosso, onde valorizamos a diversidade e a inclusão, buscando promover um ambiente de trabalho equitativo e enriquecedor.

O processo seletivo abrange múltiplas etapas, que vão desde a divulgação da vaga até a efetiva contratação da pessoa selecionada. Isso inclui a análise de currículos, entrevistas individuais ou em grupo, avaliações de habilidades técnicas e comportamentais, entre outros métodos apropriados para avaliar a adequação do(a) candidato(a) ao cargo em questão.

Além disso, nosso processo de Recrutamento e Seleção está alinhado com as diretrizes estabelecidas pela política institucional, que visa garantir a transparência, a imparcialidade e a eficiência em todas as etapas do processo. Buscamos selecionar profissionais comprometidos com os valores e objetivos do hospital, capazes de oferecer um atendimento de qualidade aos nossos pacientes e de contribuir para o contínuo aprimoramento dos serviços prestados.

Ao investir no Recrutamento e Seleção adequados, estamos fortalecendo a equipe do hospital e aprimorando sua capacidade de cumprir sua missão de fornecer cuidados de saúde excepcionais. Reconhecemos que nossos colaboradores são peças fundamentais nesse processo, e é por meio de uma seleção criteriosa que podemos formar um time competente e engajado, capaz de enfrentar os desafios do setor de saúde e garantir o bem-estar da comunidade atendida.

2. PRINCÍPIOS NORTEADORES

Esta política não pretende descrever e exaurir todas as situações relativas ao processo de recrutamento e seleção. Quando não houver, neste documento, exemplo explícito para orientar a conduta diante de situações concretas, a decisão deve ser orientada pelos seguintes princípios:

Impessoalidade: as decisões relativas à contratação / movimentação de pessoas deverão se basear exclusivamente em critérios técnicos e objetivos, sem favorecimentos pessoais.

Imparcialidade: as decisões de contratação devem ser isentas de quaisquer interesses ou ganhos pessoais ou de terceiros.

Transparência: as etapas e critérios de seleção deverão ser previamente definidos, divulgados e documentados.

Equidade e inclusão: a instituição valoriza a diversidade, equidade e inclusão, buscando preencher suas vagas com candidatos que atendam aos critérios de Elegibilidade definidos nesta política e aos requisitos e responsabilidades atribuídos a vaga, buscando em seu quadro a pluralidade de gênero, deficiência, origem, religião, cor da pele, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, estado civil, idade, condição de saúde ou reprodutiva.

Ética: as decisões devem seguir os valores e normas institucionais visando relações saudáveis e respeitadas entre os colaboradores.

3. OBJETIVO

Estabelecer diretrizes, critérios, papéis, responsabilidades e procedimentos objetivos para os processos de recrutamento e seleção de profissionais que alinhados à estratégia, missão, visão e valores da instituição, assegurando a observância dos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, conforme o art. 37 da

Constituição Federal de 1988, bem como a aderência às necessidades estratégicas e operacionais da instituição.

4. DEFINIÇÕES

- **Gestor cedente:** gestor que cede o colaborador para uma vaga disponível em outra área.
- **Gestor requisitante:** gestor que abre vaga para ser ocupada por outro colaborador.
- **Workflow:** método usado para organizar o fluxo de trabalho em uma empresa. Ele consiste na disposição e realização das atividades em sequência lógica, preferencialmente de forma automatizada.

5. APLICABILIDADE

Esta política se aplica a todos os processos seletivos do Einstein Hospital Israelita, interno e/ou externo, e a colaboradores CLT (Consolidação das Leis de Trabalho), pessoa jurídica e estagiários, que atendam aos critérios de elegibilidade definidos na presente Política. Além desta Política, as unidades públicas geridas pelo Einstein devem observar ainda as regras dos contratos com o ente público.

6. DESCRIÇÃO

O processo de recrutamento atende as regras definidas abaixo.

Planejamento e Alinhamento de Perfil

Visa o entendimento do perfil do profissional, os requisitos comportamentais, as competências desejadas, assim como perfil da área e da equipe, e os desafios da posição. O processo seletivo só deve se iniciar após o devido alinhamento de perfil realizado pela área de Recursos Humanos e o gestor responsável da vaga, **com a definição das etapas de seleção do processo seletivo como análise curricular, provas (teóricas ou práticas) e entrevistas.**

Parentesco

É permitido pessoas com relação de parentesco atuando na mesma área organizacional desde que não estejam respondendo à mesma liderança direta. São considerados

parentes: pai, mãe, filho (a), irmão (a), cunhado (a), primo (a), avô (a), neto (a), tio (a), sobrinho (a), esposo (a), companheiro (a), genro, nora, sogro (a) e enteados.

A etapa de inscrição do processo seletivo é composta por instrumento estruturado com as perguntas para o(a) candidato(a) questionando se tem parentes na instituição. Em caso positivo, há perguntas sobre o grau de parentesco, nome e setor de atuação. Estas informações ficam registradas na ficha de cadastro.

A instituição adota diretrizes alinhadas à Lei Anticorrupção (Lei 12.846/13) e à Lei de Conflito de Interesses (Lei 12.813/13), bem como às cláusulas contratuais vigentes, garantindo mecanismos para prevenção de nepotismo e conflitos de interesse. Atualmente, o processo de seleção contempla campos de identificação de vínculos e entrevistas estruturadas.

Banco de Talentos

A área de Recursos Humanos de Recrutamento e Seleção possui um programa para manter informação de candidatos em Banco de Talentos. Abaixo seguem as regras atreladas a cada um deles:

- Profissionais aprovados em todas as etapas do processo seletivo, mas que não foram selecionados no processo para o qual concorreram, poderão ser direcionados para entrevista em diferentes áreas, de acordo com o surgimento de novas vagas. O processo deve ter a validade de um ano.
- **Pessoas com deficiência (PCD)** – A posição que ficar livre, deve ser, exclusivamente, preenchida com outro profissional com deficiência e por se tratar de uma posição de desenvolvimento e de um programa específico, pode ser destinada a outro setor.
- **Jovem Aprendiz** - Todos os Aprendizes devem ser convocados, periodicamente, por meio de ação específica da área de Atração e Seleção, para que sejam direcionados aos processos seletivos das vagas que atendam ao perfil.

Divulgação de Vagas

Para garantir o acesso e transparência das informações, os resultados dos processos seletivos serão divulgados na íntegra no prazo de 05 dias úteis a partir da operação total da unidade, na página da instituição.

O Einstein Hospital Israelita, por meio de seu Núcleo de Atração e Seleção, em conformidade com a sua Política de Atração e Seleção, tornará público o registro de participação no processo seletivo de todas as pessoas aprovadas.

As pessoas aprovadas nas etapas de processo seletivo serão relacionadas mensalmente no site da instituição, após início da operação total da unidade. Ressaltamos que o Einstein segue rigorosamente os princípios de transparência, equidade e conformidade previstos em sua política.

As vagas abertas pela SBIBAE, devem ser divulgadas na página da internet da instituição, possibilitando a inscrição e participação no processo seletivo de todas as interessadas que estejam elegíveis e atendam aos pré-requisitos definidos na divulgação da vaga.

Para as posições de pleno e sênior, podem ocorrer promoção direta, caso haja profissional pronto para sucessão direta na área.

A divulgação das vagas pode contar com outros meios de estratégias de captação, como, por exemplo, a busca ativa de profissionais com qualificações compatíveis aos requisitos técnicos e comportamentais, que contribuam na constante busca da liderança no segmento da Saúde.

Para cargos assistenciais é aplicada avaliação técnica por meio de provas com nota de corte como primeira etapa do processo seletivo. Para demais cargos e como segunda etapa classificatória para cargos assistenciais, as entrevistas são realizadas com base nas competências descritas no edital da vaga.

Casos de Não Divulgação Interna da Vaga

- Vagas confidenciais.
- Vagas de reestruturação das áreas ou de realocação interna.
- Vagas para posições na Diretoria/COMEX, definidas pela Diretoria Eleita e Diretor Geral. Na ausência de candidato para sucessão, a vaga será divulgada interna e externamente.
- Vagas de efetivação de temporário.
- Vagas que possuem candidatos aprovados aguardando posição dentro do prazo de um ano.
- Contratação de expatriados ou atração de profissionais identificados no mercado, com estratégia e experiência diferenciada para ocupar posições ou projetos específicos definidos pelo Diretor Geral.

Prazo e Canais para Divulgação das Vagas

O prazo mínimo para divulgação das vagas é de quatro dias úteis, mas em condições normais será de sete dias. As vagas são divulgadas na página institucional, seguindo o

padrão de divulgação no portal da transparência com as informações do resultado do processo seletivo e das pessoas aprovadas.

Retorno do Processo aos Finalistas

Todos as pessoas participantes do processo seletivo devem receber um retorno via e-mail institucional.

Critérios de Elegibilidade

Para que um(a) candidato(a) interno(a) ou externo(a) possa concorrer em um Processo de Recrutamento é necessário que atenda aos critérios de elegibilidade descritos a seguir:

- **Análise Curricular e Documental:** Triagem dos currículos e documentos para verificar se os candidatos atendem aos requisitos mínimos do cargo.

Para continuidade nas próximas etapas do processo, descreve-se os itens abaixo:

- **Avaliações Técnicas:** Aplicação de provas teóricas ou práticas, quando aplicável, para avaliar o conhecimento técnico dos candidatos.
- **Entrevistas:** Realização de entrevistas individuais ou em grupo, conduzidas por uma banca examinadora composta por profissionais do RH e da área requisitante.

Para cargos assistenciais, é parte da etapa classificatória a realização de provas com nota de corte previamente definida de acordo com o escopo de atuação e especialidade.

Processo Seletivo Interno

O processo seletivo interno é um processo institucional que visa estimular o desenvolvimento dos colaboradores, oferecendo perspectivas de crescimento, bem como zelar pelo clima organizacional, satisfação e motivação dos colaboradores da Sociedade.

Critérios objetivos e mensuráveis para processo seletivo interno:

- Tempo na Função

- Mínimo de 06 meses como colaborador CLT no cargo atual ou pessoa jurídica.

- Profissionais contratados em posições de prazo determinado poderão se candidatar a processos seletivos internos quando não houver possibilidade de renovação ou efetivação na área.
- Mínimo de 06 meses como estagiário.
- Mínimo de 10 meses para Jovem Aprendiz.

- Avaliação de Competências

Ter obtido no consenso da última avaliação de competências resultado igual ou superior a Atende Expectativa (AT) na escala de classificação. Profissionais que possuem mais de 06 meses de trabalho na Sociedade, mas que não eram elegíveis na avaliação de competências do ano anterior, pela data de admissão, devem ser considerados no processo.

- Registros em Prontuário

Não possuir registro de advertência ou suspensão no prontuário funcional nos últimos 06 meses.

- Jovem Aprendiz

É permitido que o Jovem Aprendiz, em seu último mês de contrato, participe de processos seletivos internos.

- Realocação

Colaboradores que atuam em contratos de prazo determinado, posição de cobertura ou de áreas com revisão no quadro de pessoal devem ter prioridade para serem absorvidos em outras áreas. O Gestor atual, junto com a Consultoria de RH, deve comunicar à área de Atração, Seleção & Diversidade a proximidade de término de contrato, para que sejam avaliadas as posições disponíveis e compatíveis ao perfil do candidato.

- Participação em Processos Simultâneos Internos

Não é permitida a participação em mais de um processo seletivo simultaneamente, salvo nos casos nos quais a área esteja passando por reestruturação. Caso o funcionário se inscreva em 2 (dois) processos simultâneos, deve optar pelo processo seletivo de sua preferência.

Se no período de 02 meses o profissional concorrer a mais de 05 vagas, sem aprovação, deve ser realizado um *feedback* junto com o gestor responsável pelo colaborador. Os colaboradores aprovados em processo e não aproveitados na etapa final em função do número de vagas disponíveis, devem ter seus dados incluídos em banco de dados administrado pela área de Atração e Seleção.

Surgindo novas oportunidades na mesma área poderão ser movimentados diretamente sem participar do processo. Se a oportunidade surgir em um prazo superior a 01 (um) ano, o colaborador deve realizar a candidatura novamente.

- Alteração Salarial ou Cargo

A seleção para um cargo no Recrutamento Interno não envolve necessariamente aumento/ajuste salarial e a redução da carga horária pode implicar em redução proporcional do salário atual do colaborador. Quando houver necessidade de ajuste salarial superior a 25% da remuneração atual, o restante deve ser escalonado de 3 (três) em 3 (três) meses, limitado a 12 (doze) meses, até que o valor alcance o mínimo da faixa salarial do novo cargo ocupado.

O preenchimento da vaga com colaboradores cujo salário atual esteja acima da faixa inicial do cargo pretendido deve ser aprovado pelo requisitante, que avalia conforme orçamento da área.

O prazo limite para disponibilizar o colaborador aprovado para a posição deve ser todo 1o dia do mês subsequente a comunicação de sua aprovação no processo seletivo. Diante de qualquer exceção ou negociação de prazo liberação, as áreas envolvidas (cedente e requisitante) devem negociar diretamente. Após a aprovação do colaborador em processo seletivo interno, não é permitida a retenção do profissional pela área cedente.

O gestor cedente deve ser comunicado da participação do colaborador no processo seletivo por meio de fluxo da inscrição, mas não é necessária aprovação/liberação formal para participação no processo. Caso haja alguma situação extraordinária, como advertência e solicitação de desligamento (SD) programada, deve ser comunicada à área de Atração e Seleção.

Processo Seletivo Externo

O processo seletivo externo busca atender às necessidades de contratação das **unidades da SBIBAE, utilizando-se de um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados, que atendam os requisitos necessários para atuar na posição/área e estejam alinhados aos valores da instituição.**

Processo Seletivo Externo com Ex-colaborador

Ex-colaboradores devem ser contratados somente se estiverem enquadrados nas diretrizes de readmissão e após análise das seguintes áreas: RH (Administração de Pessoal e Remuneração), jurídico e Saúde Ocupacional.

Profissionais, pessoas jurídicas ou empresas terceirizadas podem participar dos processos seletivos da Sociedade somente com autorização/formalização prévia, por e-mail, do gestor e de acordo com as premissas de contrato.

7. RESPONSABILIDADES

Cada vaga deverá ter um descritivo de cargo atualizado, com competências, requisitos e critérios de avaliação previamente estabelecidos.

Área de Atração, Seleção e Diversidade

- Divulgar vagas e definir o processo de seleção na contratação de profissionais que irão contribuir para o desenvolvimento da Sociedade.
- Avaliar as qualificações dos candidatos, internos e externos, por meio de instrumentos de seleção que permitam investigar a vivência profissional e pessoal, os requisitos do cargo e as competências comportamentais exigidas. Para colaboradores internos, inscritos e reprovados, comunicar o profissional sobre os critérios que não atendem.
- Conduzir os processos de seleção sem discriminação por gênero, deficiência, origem, religião, cor da pele, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, estado civil, idade, condição de saúde ou reprodutiva.
- Conduzir os processos de seleção zelando pela equidade.
- Procurar ativamente com ajuda de parceiros e especialistas na área, profissionais diversos, capacitados para todas as vagas do Sociedade.
- Conduzir os processos de seleção convidando os candidatos de grupos historicamente minorizados, sem ignorar o equilíbrio com a meritocracia necessária para a prescrição do objeto de excelência.
- Apoiar o gestor requisitante na avaliação e retorno aos colaboradores em cada etapa e disponibilizar, quando solicitado, parecer ao gestor dos candidatos reprovados.
- Zelar pelo cumprimento desta política.

Candidatos

- Acompanhar a divulgação das vagas.
- Conferir se atende aos critérios divulgados na vaga e requisitos de elegibilidade definidos nesta Política.
- Realizar inscrição, anexar currículo atualizado, respeitar os prazos e participar de todas as etapas requeridas dentro do processo seletivo estabelecido.

Gestor Requisitante

- Validar requisitos da vaga.
- Garantir o cumprimento desta política.
- Promover a diversidade, equidade e inclusão e procurar a diversificação das suas equipes.
- Priorizar o aproveitamento interno, através da divulgação das vagas nos canais formais.
- Incentivar e acompanhar a participação dos profissionais de sua equipe, avaliando os critérios da vaga com relação à gestão de desempenho de seus colaboradores.
- Abrir a movimentação em sistema dentro do prazo acordado.
- Oferecer *feedback* e plano de desenvolvimento aos profissionais não aprovados da sua área de atuação e orientar o colaborador em caso de não atendimento a um dos critérios de elegibilidade estabelecidos na política.
- Acompanhar todas as entrevistas junto à área de Atração, Seleção e Diversidade, auxiliar na identificação dos profissionais que contribuirão para as demandas da sua área.
- Ser presente em todo o ciclo de gestão de pessoas, encantando desde o processo de atração e seleção, estimulando o desenvolvimento e autoaprendizado, praticando ações de reconhecimento e fidelização desse profissional.
- Comprometer-se com a não discriminação por gênero, deficiência, origem, religião, cor da pele, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, estado civil, idade, condição de saúde ou reprodutiva, e fazer perguntas adequadas.

8. CORRELAÇÃO COM A LEGISLAÇÃO E REGULAMENTAÇÃO

Constituição Federal (art. 7º), CLT, Lei Orgânica da Saúde (Lei 8.080/90), Lei de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/15), Lei das Cotas (art. 93 da Lei 8.213/91), Lei do Piso da Enfermagem (Lei 14.434/22), Lei das Áreas de Descanso (Lei 14.602/23), NR-32 e demais Normas Regulamentadoras do MTE, além das resoluções dos conselhos profissionais e cláusulas contratuais específicas do Contrato de Gestão nº 090/2025/SES-MT.

09. INDICADORES DE DESEMPENHO

SLA fechamento das vagas

% de declínios

Cotas legais

% pessoas pretas e pardas em cargos de liderança