

---

# MANUAL DE GESTÃO DE PESSOAS

## **1.1 EMPREGO NO IGESDF**

Todo colaborador IGESDF, independente da área de atuação ou cargo, está submetido às políticas, regras e regime disciplinar contidos nesse manual, devendo observar e estar de acordo com todos os documentos.

O colaborador que não se demonstrar disposto a colaborar com o cumprimento dos princípios de gestão IGESDF não serão mantidos no quadro de colaboradores.

O IGESDF zela pelo ambiente de trabalho que estimule a convivência harmônica, a cidadania, o espírito de equipe, a honestidade e a solidariedade. O nosso ambiente de trabalho deve ser livre de qualquer tipo de abuso ou assédio, seja moral, sexual ou discriminatório e, caso ocorra qualquer situação que remeta a isso, ela deve ser imediatamente comunicada à Ouvidoria.

### **1.1.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

O recrutamento e seleção do IGESDF deverá assegurar a identificação e busca dos melhores profissionais, contemplando perfil técnico e comportamental, capaz de gerar os melhores resultados para o exercício do cargo, utilizando metodologias de mercado e de caráter inovador, com racionalização de tempo e recursos, dando total transparência ao processo.

## **1.1.2 RESPEITO À DIVERSIDADE**

Todos os colaboradores do IGESDF têm direito a tratamento igualitário, sem preconceitos de regime de contratação, origem social, cultural, étnica ou relativos ao gênero, idade, religião, convicção filosófica ou política, orientação sexual, estado civil, condição física, psíquica ou grau de escolaridade.

Assim também, não são tolerados nenhum tipo de desrespeito, agressão ou preconceito pelos motivos citados ou qualquer outro motivo tanto para candidatos, quanto colaboradores.

---

# AQUISIÇÃO DE TALENTOS

## **2. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

Este manual é pautado pelos princípios do Regulamento Próprio de Admissão de Pessoal do IGESDF. Em respeito à sua natureza jurídica de direito privado, o regime de contratação dos empregados do Instituto Hospital de Base será o da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

O processo seletivo será público e deverá atender aos princípios da publicidade, da igualdade, da impessoalidade, da moralidade, da economicidade e da eficiência, devidamente compatibilizado com a natureza privada, nos termos da lei civil, da natureza dos serviços sociais autônomos, em conformidade com os padrões de mercado e a necessidade de serviço, devendo ser conduzido de forma pública, objetiva e impessoal.

É vedada, em obediência aos princípios da moralidade e impessoalidade, a ocorrência de práticas como nepotismo, tráfico de influência, apadrinhamento, troca de favores ou discriminação relacionada a etnia, cor, sexo, orientação sexual, identidade de gênero, origem geográfica, condição socioeconômica e crença. Toda contratação de pessoal será precedida de processo seletivo, ressalvadas as hipóteses previstas neste Manual.

O processo seletivo será composto de uma fase de recrutamento e outra de seleção subdivididas em etapas eliminatórias e classificatórias, dentro de padrões compatíveis com o mercado de trabalho e segundo o perfil exigido para o emprego.

Todas as vagas divulgadas pelo IGESDF são destinadas, também, à Pessoa com Deficiência - PCD, em atendimento à lei 8231/91, art.92. Sendo obrigatória a comprovação por meio de laudo técnico.

## **2.1 PROCESSO DE RECRUTAMENTO**

### **2.1.1 DIVULGAÇÃO DE VAGAS**

Todas as vagas serão divulgadas por meio de edital da vaga no site oficial do IGESDF, anúncio nos meios de comunicação ou no Diário Oficial do Distrito Federal, podendo, ainda, utilizar-se de outros meios complementares nesse processo como, divulgação por meio de disseminação de anúncio em instituições de ensino, entidades de classe, utilização de cadastros de agências especializadas em recrutamento de recursos humanos, de consultoria especializada, publicação em grupos específicos, de avisos internos, ou, ainda, em sites especializados em recrutamento e outros meios de acordo com a necessidade do IGESDF.

No edital da vaga, deverá constar a quantidade de vagas a serem preenchidas, a remuneração e os benefícios previstos, o local de trabalho, a descrição das atividades a serem desempenhadas, as responsabilidades, os requisitos obrigatórios e desejáveis, carga horária, regime de contratação e a forma de recrutamento.

As vagas serão divulgadas por unidade, ainda que se tratem do mesmo cargo ou especialidade.

- Hospital de Base
- Hospital Regional de Santa Maria

No caso das UPAs, serão abertas vagas considerando a localização das mesmas, como abaixo:

- UPAs – Região Sul (Núcleo Bandeirante, Recanto das Emas, Samambaia e Ceilândia)
- UPAs – Região Norte (São Sebastião e Sobradinho)

Caso seja constatado necessidade de utilização de candidato aprovado em outra região, o IGESDF poderá lançar mão desse recurso em caráter opcional.

## **2.1.2 INSCRIÇÕES**

O processo seletivo contemplará um período mínimo de 05 (cinco) dias úteis para inscrição dos candidatos, no site oficial do IGESDF ou em outro especificado no edital da vaga. Este prazo de inscrição poderá ser prorrogado, quando for o caso, por meio de comunicado, a ser publicado no site oficial do IGESDF.

O prazo só poderá ser prorrogado nas seguintes circunstâncias:

- I. Ausência de candidatos inscritos;
- II. Quando nenhum candidato atender aos requisitos obrigatórios do cargo;
- III. Necessidade do IGESDF.

O procedimento para efetivação da inscrição consistirá, exclusivamente, no cadastramento do currículo via Internet, de forma gratuita, no site do IGESDF ou de agências especializadas em recrutamento, exceto em casos de excepcionalidade justificada.

A inscrição do candidato implicará no conhecimento e na aceitação das normas e condições estabelecidas no edital da vaga, comunicado, erratas e avisos complementares que vierem a ser publicados referentes ao processo seletivo, em relação aos quais não poderá alegar desconhecimento.

Não poderão ser admitidos parentes de até terceiro grau (afim ou consanguíneo) de colaboradores que ocupem cargos em Diretoria Executiva ou Superintendência.

Estrangeiros podem participar do processo seletivo, desde que estejam em situação legal no Brasil, possuam autorização do governo brasileiro para trabalhar no país e estejam devidamente registrados no Conselho de Classe de

sua categoria. Sendo necessário comprovar a legalidade ainda durante o processo seletivo, quando solicitado.

O IGESDF não se responsabiliza por inscrição via internet não recebidas por motivos de ordem técnica dos computadores, falhas de comunicação, congestionamento das linhas de comunicação, bem como por outros fatores de ordem técnica que impossibilitem a transferência de dados.

### 2.1.3 RECRUTAMENTO

O recrutamento é a etapa do processo em que se buscam candidatos com determinado perfil, por meio de publicação de edital, conforme previsto nos critérios de **DIVULGAÇÃO DE VAGAS**.

O Recrutamento poderá acontecer das seguintes formas:

- I. **Recrutamento externo:** ocorre quando a busca dos candidatos é realizada por meios externos ao âmbito do IGESDF;
- II. **Recrutamento interno:** ocorre quando a busca dos candidatos é realizada única e exclusivamente dentro do âmbito do quadro de pessoal do IGESDF; e
- III. **Recrutamento misto:** ocorre quando a busca dos candidatos é realizada, tanto no âmbito externo, como no interno, do IGESDF.

### 2.1.4 RECRUTAMENTO EXTERNO

Refere-se à busca de candidatos utilizando-se de meios de divulgação, conforme previsto nos critérios de **DIVULGAÇÃO DE VAGAS**.



## 2.1.5 RECRUTAMENTO INTERNO

Segundo o Art. 13º do Regulamento Próprio de Admissão de Pessoal do IGESDF, no recrutamento interno, deverá haver justificativa da escolha, sendo admissível sua utilização quando preenchidas as seguintes condições:

- O perfil exigido mostrar-se aderente ao quadro de pessoal e ao plano de carreira do IGESDF;
- Obter perfil (3) ou (4) nas últimas duas avaliações de desempenho;
- Houver demanda interna dos profissionais por vagas específicas; e
- Mostrar-se um processo com maior possibilidade de agilidade e economicidade para o IGESDF.

Poderão participar do processo seletivo interno os candidatos que atendam às seguintes condições, cumulativamente:

- I. Contar com, no mínimo, 6 (seis) meses de vínculo empregatício no IGESDF na data do início do processo seletivo;
- II. Ter perfil adequado à vaga; e
- III. O colaborador deverá apresentar desempenho superior em 2 (dois) ciclos no do Programa de Gestão do Desempenho. Na ausência do Programa Gestão do Desempenho, o colaborador deve ter apresentado pontuação igual ou superior a 30 pontos em sua avaliação do período de experiência nas avaliações de 45 e 90 dias e demais itens:
  - Não apresentar faltas injustificadas;
  - Ter assiduidade; e
  - Não ter registro de penalidades.

No caso de recrutamento interno, o procedimento converter-se-á, automaticamente, em recrutamento misto quando não se apresentarem, no mínimo, 2 (dois) candidatos que atendam às condições do parágrafo anterior para cada vaga ofertada.

## 2.2 PROCESSO DE SELEÇÃO

A seleção é a fase do processo referente às avaliações específicas de conhecimentos e competências técnicas e comportamentais dos candidatos, consistindo em duas, ou mais, das seguintes etapas:

- I. Análise curricular;
- II. Avaliação de Conhecimentos;
- III. Avaliação Técnico-comportamental;
- IV. Entrevistas com Gestor Requisitante;
- V. Perícia Médica (em casos de candidatos com deficiência); ou
- VI. Outras metodologias de seleção.

As etapas previstas nos itens de I a VI serão de caráter eliminatório e/ou classificatório de acordo com o processo de seleção. Os procedimentos, etapas e os critérios de avaliação deverão ser adequados ao perfil exigido pelo cargo e previamente informados no edital da vaga.

Quando o processo de seleção envolver provas técnicas, e/ou provas práticas, sendo todas especializadas e vinculadas ao exercício da atividade, deverá haver um prazo mínimo de 10 (dez) dias entre o término do prazo de inscrição no processo seletivo e a realização da(s) prova(s).

### 2.2.1 ETAPAS DO PROCESSO SELETIVO

#### 2.2.1.1 ANÁLISE CURRICULAR (ETAPA CLASSIFICATÓRIA E ELIMINATÓRIA)

Todos os currículos recebidos dentro do prazo estabelecido no edital da vaga serão analisados e pontuados da seguinte forma:

<b>Formação exigida no cargo</b>	<b>5 pontos</b>
<b>Curso de especialização na área (<i>quando necessário</i>)</b>	<b>2 pontos</b>

<b>Tempo de experiência na vaga (com possibilidade de maior pontuação, de acordo com o maior nível de experiência)</b>	De 6 meses até 1 ano	<b>1</b> ponto
	A partir de 1 ano e 1 mês a 5 anos	<b>2</b> pontos
	A partir de 5 anos e 1 mês até 10 anos	<b>3</b> pontos
	Acima de 10 anos e 1 mês	<b>4</b> pontos
	Em atuação na área de saúde	<b>2</b> pontos adicionais

**NOTA:** Em processos seletivos em que o perfil compreender como requisitos obrigatórios a formação (5 pontos) e tempo de experiência na vaga (1 ponto), estará automaticamente, eliminado do processo o candidato que não alcançar a pontuação mínima nestes critérios.

#### **2.2.1.2 AVALIAÇÃO DE CONHECIMENTOS (ETAPA CLASSIFICATÓRIA E ELIMINATÓRIA)**

O candidato será avaliado de forma presencial, por meio de prova técnica e/ou prática, a ser definido pelo IGESDF e serão abordados temas de conhecimentos gerais e específicos de acordo com o cargo.

Os candidatos aprovados para essa etapa receberão por e-mail as informações de data, local, horário e conteúdo da avaliação.

Para aprovação o candidato deve obter no mínimo 5 (cinco) pontos, em uma escala de 0 a 10, sendo que a nota de aprovação será estabelecida a partir do resultado da equação:

$$\frac{10}{\text{N}^\circ \text{ de questões}} \times \text{N}^\circ \text{ de acertos}$$

Caso nenhum candidato atinja a média definida o processo será cancelado, dando início a um novo processo.

Nas provas de conhecimento, quando forem prova escrita, os candidatos que permanecerem no local de provas por no mínimo 30 minutos no local da prova poderão levar o caderno de questões.

No primeiro dia útil após a aplicação da prova escrita de conhecimentos o gabarito oficial da prova será divulgado no site do IGESDF.

Após a divulgação do gabarito, haverá prazo para interpelação de recurso de 48 horas úteis.

O IGESDF tem prazo de 72 horas úteis para análise de todas as solicitações de recurso. No 6º dia útil após a aplicação da prova será enviado posicionamento dos recursos aos candidatos. Nesse mesmo dia será iniciada a correção da prova, considerando os recursos atendidos. O IGESDF tem o prazo de 5 dias úteis, após o prazo de análise dos recursos, para correção das provas de conhecimento.

### **2.2.1.3 AVALIAÇÃO TÉCNICO-COMPORTAMENTAL (ETAPA CLASSIFICATÓRIA E ELIMINATÓRIA)**

Essa etapa visa identificar comportamentos e competências inerentes ao bom desempenho da função e para cargos operacionais e táticos. Como ferramentas de avaliação, poderão ser utilizadas **Dinâmica de Grupo** e **Entrevista por Competências**. Como critérios de avaliação de ambas as ferramentas, serão definidas pelo Núcleo de Talentos e gestor requisitante da vaga, de acordo com o perfil, 5 (cinco) competências técnicas e

comportamentais que deverão ser avaliadas durante a realização da etapa. Sendo o candidato avaliado, conforme recomendação a seguir:

<b>INSATISFATÓRIO</b>	de 0 a 2	<b>As habilidades ou as exigências do quesito não são atendidas plenamente pelo candidato. Nível de competência baixo, necessitando de melhorias.</b>
<b>INSUFICIENTE</b>	de 3 a 4	Quando o quesito avaliado aponta grave deficiência, que compromete o desempenho das atividades.
<b>REGULAR</b>	de 5 a 6	As habilidades ou as exigências do quesito requerem melhoria. Atinge parcialmente as exigências da função. Necessita de treinamento direcionado.
<b>BOM</b>	de 7 a 8	Atende as exigências do quesito plenamente. Desenvolve o referido quesito de maneira plena.
<b>MUITO BOM</b>	de 9 a 10	Ultrapassa os níveis exigidos no quesito. Supera as expectativas de atendimento do quesito.

O Núcleo de Talentos avaliará as competências do candidato, gerando laudo técnico-comportamental com informações pertinentes ao perfil do candidato.

#### **2.2.1.4 ENTREVISTA COM GESTOR REQUISITANTE (ETAPA CLASSIFICATÓRIA E ELIMINATÓRIA)**

Trata-se da última etapa do processo, ocasião que o gestor poderá interagir com o candidato para conhecer perfil, experiências e demais informações pertinentes à vaga ofertada. O gestor detentor da vaga deverá avaliar as 5 (cinco) competências técnicas e comportamentais anteriormente definidas e por fim, indicar parecer favorável, ou não, no laudo técnico-comportamental emitido pelo Núcleo de Talentos, devendo valer-se dos critérios a seguir:

<b>INSATISFATÓRIO</b>	de 0 a 2	As habilidades ou as exigências do quesito não são atendidas plenamente pelo candidato. Nível de competência baixo, necessitando de melhorias.
<b>INSUFICIENTE</b>	de 3 a 4	Quando o quesito avaliado aponta grave deficiência, que compromete o desempenho das atividades.
<b>REGULAR</b>	de 5 a 6	As habilidades ou as exigências do quesito requerem melhoria. Atinge parcialmente as exigências da função. Necessita de treinamento direcionado.
<b>BOM</b>	de 7 a 8	Atende as exigências do quesito plenamente. Desenvolve o referido quesito de maneira plena.
<b>MUITO BOM</b>	de 9 a 10	Ultrapassa os níveis exigidos no quesito. Supera as expectativas de atendimento do quesito.

#### **2.2.1.5 PERÍCIA MÉDICA REQUISITANTE (ETAPA CLASSIFICATÓRIA E ELIMINATÓRIA)**

Nesta etapa, os candidatos com deficiência PCD, deverão apresentar laudo médico, com data de até 12 meses, ao médico do trabalho. O laudo poderá ser deferido ou não, de acordo com a legislação específica vigente. Caso o parecer do médico do trabalho indicar o não enquadramento da deficiência, o candidato será desclassificado do processo.

#### **2.2.1.6 RESULTADO E CLASSIFICAÇÃO (ETAPA CLASSIFICATÓRIA E ELIMINATÓRIA)**

A nota obtida em cada etapa será multiplicada pelo respectivo peso, e dividida pelo total (que corresponde à soma dos pesos das etapas), a depender das etapas realizadas no respectivo processo seletivo. A média obtida será considerada para a classificação final dos candidatos.

<b>Etapa</b>	<b>Peso</b>
<b>Análise Curricular</b>	2
<b>Avaliação de Conhecimentos</b>	3
<b>Avaliação Técnico-Comportamental</b>	3
<b>Entrevista com Requisitante</b>	3

Serão considerados aprovados os candidatos que atingirem média geral mínima de 5.0, obedecendo à classificação decrescente. Em caso de empate na classificação, serão obedecidos os seguintes critérios de desempate:

**1º critério** - maior pontuação na etapa de Avaliação de Conhecimentos, persistindo o empate;

**2º critério** – a maior média obtida na etapa de Avaliação Técnico-Comportamental, persistindo o empate;

**3º critério** – a maior média obtida na etapa de entrevista.

Os processos seletivos poderão ainda gerar Cadastro Reserva. Define-se Cadastro Reserva um banco de candidatos aprovados nos critérios do processo seletivo além do quantitativo de vagas abertas para início imediato, sendo sua validade por 12 meses, a contar da data de publicação do resultado final no site oficial do IGESDF. Em caso de eventual necessidade do IGESDF, a Gerência de Desenvolvimento Humano poderá abrir um novo processo seletivo ainda em validade de Cadastro Reserva.

O IGESDF publicará o resultado final, incluindo possível Cadastro Reserva, do processo seletivo no site oficial do IGESDF: [www.igesdf.org](http://www.igesdf.org).

O acompanhamento do status de convocação é de inteira responsabilidade do candidato, que deverá fazê-lo, pelo site oficial do IGESDF: [www.igesdf.org](http://www.igesdf.org), na seção Gestão de Pessoas/ Processo Seletivo, bem como pode receber comunicação via e-mail.

## 2.3 CONTRATAÇÃO

Os candidatos serão convocados por ordem de classificação, pelo Núcleo de Talentos, por meio de e-mail e publicação no site e terão prazo de 3 (três) dias úteis para efetuar a entrega de documentos juntos ao Núcleo de Cadastro Celetista.

Conforme prevê do art. 20º a 24º do Regulamento Próprio de Admissão de Pessoal do Instituto Hospital de Base: A inobservância, por parte do candidato, de qualquer prazo estabelecido para sua contratação, referente à entrega de documentos e realização do exame médico admissional, implicará exclusão do processo de seleção e admissão.

A contratação do candidato aprovado será feita no regime da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, por um período de experiência de 90 (noventa) dias.

Fica vedada a contratação de ex-colaborador (readmissão) do quadro de pessoal do IGESDF ocorrida no período inferior a 6 (seis) meses do desligamento. É vedada a recontração de empregado demitido por justa causa, no prazo de 10 (dez) anos da demissão.

Para os candidatos aprovados que já façam parte do quadro de pessoal do IGESDF, as novas funções serão assumidas no prazo de 30 (trinta) dias corridos, período em que serão promovidas as devidas alterações no contrato de trabalho e registro na carteira de trabalho.

O candidato, no procedimento de contratação, assinará uma Declaração em que conste a inexistência de qualquer impedimento no cumprimento da jornada de trabalho estabelecida pelo IGESDF. Os profissionais de saúde que tiverem outros vínculos de trabalho poderão acumular um ou mais cargos com o do IGESDF, desde que haja compatibilidade de horários e que a soma da jornada



de trabalho semanal de todos os vínculos não ultrapasse a 60 (sessenta) horas semanais, ressalvados plantões extras e escalas de sobreaviso.

O IGESDF se reserva ao direito de contratar candidato aprovado em cadastro reserva em outra lotação ou vaga, que não a de candidatura, conforme as necessidades do IGESDF, desde que ambas as partes estejam de acordo.

## **2.4 RECURSOS**

Os candidatos poderão apresentar recursos, exclusivamente via e-mail ([selecao@igesdf.org.br](mailto:selecao@igesdf.org.br)) até 48 horas úteis após da data de divulgação do resultado do processo seletivo.

O Núcleo de Talentos, do IGESDF terá o prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, contados a partir do término do prazo dado aos candidatos para respostas a todos os recursos encaminhados.

## **2.5 DISPOSIÇÕES GERAIS**

As ocorrências não previstas neste Manual serão tratadas, em caráter irrecorrível, pela Superintendência de Pessoas do IGESDF. Os casos omissos serão resolvidos pela Diretoria Executiva do Instituto de Gestão Estratégica de Saúde do Distrito Federal.

Caso seja detectada durante a realização do processo qualquer falha no sistema de cadastro de currículos, ou análise curricular, que implique na alteração da relação de aprovados ou Cadastro Reserva, será feito um comunicado no site oficial do IGESDF quanto à correção e alteração da lista, com a devida publicação do resultado corrigido.

Os candidatos que não comparecerem no local e horário agendado (incluindo atrasos), em qualquer uma das etapas do processo seletivo, serão automaticamente desclassificados. Não gerando nenhum prejuízo na

participação de processos seletivos futuros. A participação dos candidatos em Processo Seletivo não implica obrigatoriedade na sua admissão, cabendo ao IGESDF à avaliação da conveniência e oportunidade de contratá-los em número estritamente necessário, respeitando a ordem de classificação e validade do cadastro reserva.

Os candidatos convocados a assumirem o cargo, que por qualquer motivo, não puderem iniciar na data solicitada ou não responderem ao contato por e-mail, serão automaticamente eliminados, devendo ser chamado o próximo candidato da lista de aprovados conforme ordem de classificação.

Fica assegurado ao IGESDF o direito de cancelar, no todo ou em parte, qualquer Processo Seletivo, mediante justificativa e aprovação da Superintendência de Desenvolvimento de Pessoas, sem que caiba, em decorrência dessa medida, qualquer indenização ou compensação dos participantes.

Os candidatos poderão esclarecer dúvidas exclusivamente via e-mail ([selecao@igesdf.org](mailto:selecao@igesdf.org)).