

## **SERVIÇO SOCIAL AUTÔNOMO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE DOS SERVIDORES PÚBLICOS E MILITARES DO ESTADO DE GOIÁS - IPASGO SAÚDE**

Institui o Regulamento de Contratação de Pessoas do Serviço Social Autônomo de Assistência à Saúde dos Servidores Públicos e Militares do Estado de Goiás - Ipasgo Saúde.

### **CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º Fica instituído o Regulamento de Contratação de Pessoas do Serviço Social Autônomo de Assistência à Saúde dos Servidores Públicos e Militares do Estado de Goiás, denominado Ipasgo Saúde aplicável a todos os empregados contratados pela Entidade, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Parágrafo único. Considera-se empregado toda a pessoa física que presta ao Ipasgo Saúde serviço de natureza não eventual, sob dependência deste, mediante salário.

### **CAPÍTULO II DO OBJETIVO**

Art. 2º Este Regulamento será adotado em conformidade com o Estatuto da Entidade, no que se refere ao Título VI, arts. 30, 31, 32, 33 e 34, sendo considerado, em todos os subsistemas os princípios da isonomia, impessoalidade, ética, transparência e publicidade.

Art. 3º O presente Regulamento tem por objetivo estabelecer normas e critérios para recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento de profissionais para o Ipasgo Saúde, tendo como ferramentas a gestão por competência, avaliação de desempenho, pesquisa de clima, expediente, direitos e deveres, definição da política e diretrizes de gestão de pessoas, entre outras.

Art. 4º Para consecução do objetivo deste Regulamento, o Ipasgo Saúde deverá:

- I - estabelecer política e diretrizes de gestão de pessoas;

- II - criar modelo de gestão por competências;
  - III - prever os direitos e deveres dos empregados;
  - IV - instituir modelo de avaliação de desempenho para os empregados próprios e pessoal cedido;
  - V - estabelecer regime disciplinar, normas de apuração de responsabilidades e penalidades;
  - VI - criar programa de capacitação e desenvolvimento de pessoas; e
  - VII - instituir plano de cargos, carreira e salários (PCCS).
- Art. 5º Compreende-se como cargos de direção e assessoramento, os cargos de Presidente, Diretor, Chefe de Gabinete, Assessor, Gerente.

### CAPÍTULO III DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Art. 6º O processo de recrutamento e seleção será realizado da seguinte forma:

- I - Processo Interno: ocorrerá quando a busca dos candidatos for realizada única e exclusivamente no âmbito do Ipasgo Saúde, com o aproveitamento do quadro de pessoal já existente;
- II - Processo Misto: ocorrerá quando a busca dos candidatos for realizada tanto no âmbito interno quanto no âmbito externo do Ipasgo Saúde; e
- III - Processo Externo: ocorrerá quando a busca dos candidatos for realizada fora do âmbito do Ipasgo Saúde.

Art. 7º O processo de recrutamento e seleção obedecerá às seguintes diretrizes:

- I - divulgação da vaga pela intranet, site oficial do Ipasgo Saúde, editais ou outros meios disponíveis;
- II - análise curricular;
- III - questionário de informações gerais;
- IV - redação;
- V - testes psicológicos ou ferramentas de análise comportamental;
- VI - entrevista presencial ou remota, realizada pela

Gerência de Gestão de Pessoas;

VII - entrevista final, presencial ou via remota, realizada pelo gestor solicitante;

VIII - escolha do candidato pelo gestor ou diretor da área;

IX - reporte de resultado positivo ou negativo aos candidatos participantes do processo seletivo pela Gerência de Gestão de Pessoas.

Parágrafo único. As demais diretrizes de recrutamento e seleção estarão contidas no Manual de Contratação de Pessoal.

## CAPÍTULO IV DA DISPENSA DO PROCESSO SELETIVO

Art. 8º O processo seletivo poderá ser dispensado, excepcionalmente, nas seguintes hipóteses:

I - na contratação destinada a preencher os cargos de direção e assessoramento constantes no Estatuto do Serviço Social Autônomo, conforme definido no art. 5º e constante do art. 9º da Lei nº 21.880, de 20/04/2023;

II - durante a transição do Ipasgo Autarquia para o Serviço Social Autônomo - Ipasgo Saúde, na contratação de empregados terceirizados que prestavam serviços na extinta Autarquia, admitidos pelo Serviço Social Autônomo;

§1º As contratações com dispensa de processo seletivo prevista no inciso I deste artigo são de caráter obrigatório, vez que as indicações são privativas do Governador do Estado de Goiás.

§2º Nas hipóteses de dispensa do processo seletivo contido no inciso II deste artigo, será analisado o perfil profissional e a avaliação de desempenho para atestar que o candidato atende aos requisitos para a função a ser preenchida, com pleno conhecimento sobre as particularidades do Ipasgo Saúde, enquanto perdurar o período de transição estabelecido na Lei 21.880/2023.

## CAPÍTULO V DA GESTÃO POR COMPETÊNCIAS E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO POR COMPETÊNCIA

Art. 9º A Gestão por Competências é a metodologia focada em analisar, identificar e gerir os empregados conforme seus perfis profissionais, com ênfase nos pontos de excelência e nos pontos a melhorar, por intermédio de:

- I - análise de perfil;
- II - necessidade de treinamentos;
- III - progressão (horizontal e vertical) ou ascensão; e
- IV - desligamentos.

Art 10. A avaliação de desempenho por competência consiste no processo que analisa a performance dos empregados, considerando competências técnicas, comportamentais e gerenciais.

§1º A avaliação de desempenho será aplicada quadrimestralmente, mediante critérios previamente definidos pela Gerência de Gestão de Pessoas.

§2º Após a realização da avaliação de desempenho dos empregados, esta será encaminhada para a Gerência de Gestão de Pessoas, para o devido registro em ficha funcional, conforme demanda.

## CAPÍTULO VI DA PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Art. 11. A pesquisa de clima organizacional é a ferramenta utilizada para identificar a percepção dos empregados em relação ao ambiente de trabalho no Ipasgo Saúde.

Parágrafo único. A partir dos resultados coletados, serão realizados o planejamento e a implementação de melhorias sobre os impactos na motivação, produtividade e orçamento.

Art. 12. A pesquisa de clima será realizada anualmente, ou extraordinariamente quando houver a necessidade de extrair algum aspecto imediato, mediante necessidade levantada pela Gerência de Gestão de Pessoas ou a pedido da Diretoria-Executiva.

## CAPÍTULO VII DOS TREINAMENTOS

Art. 13. O cronograma de capacitações será definido mediante processo de Levantamento de Necessidades de Treinamento e Desenvolvimento (LNTD), que será realizado semestralmente, para provisionamento de orçamento, programação e execução, bem como acompanhar os meios para a sua realização.

Parágrafo único. Os gestores imediatos poderão,

excepcionalmente, solicitar treinamentos que não estejam contemplados no Levantamento de Necessidades de Treinamento e Desenvolvimento (LNTD).

Art. 14. Será realizado o Treinamento de Integração com todos os novos empregados do Ipasgo Saúde, para fins de ambientação à cultura organizacional da Operadora.

Art. 15. As diárias referentes a treinamentos e eventos administrativos contempladas neste Regulamento, previstos no inciso XX do Art.20 do Regimento Interno do Ipasgo Saúde serão analisadas no que se refere à despesas com alimentação, transporte e hospedagem. As demais especificações serão referenciadas no procedimento de treinamentos.

Parágrafo único. A Gerência de Gestão de Pessoas poderá utilizar modelos próprios e demais ferramentas, visando à interação dos participantes.

## CAPÍTULO VIII DA ADMISSÃO E REGIME JURÍDICO

Art. 16. A admissão de empregado dar-se-á por intermédio de contratação sob o regime jurídico da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Parágrafo único. A critério do Ipasgo Saúde, os primeiros 45 (quarenta e cinco) dias serão considerados como período de experiência, podendo ser prorrogados por mais 45 (quarenta e cinco) dias, durante os quais serão verificados e avaliados, sob a responsabilidade do gestor imediato ao qual o empregado estiver vinculado, devendo ser observados os seguintes requisitos:

- I - assiduidade;
- II - pontualidade;
- III - disciplina;
- IV - eficiência;
- V - espírito de cooperação;
- VI - aptidão para o desempenho das funções;
- VII - trabalho em grupo;
- VIII - disponibilidade de atualização constante; e
- IX - outros, conforme necessidade e demanda.

Art. 17. Sem prejuízo das demais sanções previstas em lei, será nulo de pleno direito o contrato de trabalho, quando ficar comprovado que o empregado, ao ser admitido, apresentou informação ou documentos falsos.

Art. 18. A avaliação de experiência visa acompanhar a

adaptação do empregado, bem como identificar se esse está apto para a efetivação do contrato de trabalho, de acordo com o esperado para o cargo.

Art. 19. O empregado ao ser admitido, estará ciente de todo teor contido neste Regulamento, e demais normativas e procedimentos estabelecidos pelo Ipasgo Saúde, declarando a ciência por intermédio da assinatura de seu contrato de trabalho.

## CAPÍTULO IX

### DOS AUXÍLIOS ALIMENTAÇÃO OU REFEIÇÃO, VALE TRANSPORTE E LICENÇA MATERNIDADE

Art. 20. Os empregados celetistas farão jus, além dos adicionais previstos na legislação trabalhista, a um auxílio alimentação ou refeição de caráter indenizatório e de natureza não remuneratória.

Parágrafo único. Não serão considerados como dias trabalhados, para efeito de percepção do auxílio-alimentação ou refeição, os períodos de gozo de férias, afastamentos por doença ou acidente de trabalho.

Art. 21. O Ipasgo Saúde concederá ao empregado o vale transporte. Este benefício não integrará a remuneração salarial para quaisquer fins, especialmente, rescisório e reclamatório.

Parágrafo único. O empregado poderá solicitar a dispensa do vale transporte, mediante o preenchimento de formulário específico.

Art. 22. O período da licença-maternidade será de 180 (cento e oitenta) dias, sem prejuízo da remuneração, conforme a CLT.

## CAPÍTULO X

### DA REMUNERAÇÃO

Art. 23. A remuneração dos empregados obedecerá aos valores previstos em seu contrato de trabalho, e será paga mensalmente, por intermédio de crédito bancário, até o quinto dia útil do mês subsequente de trabalho.

Parágrafo único. O valor da remuneração dos empregados será aprovado pelo Conselho de Administração do Ipasgo Saúde.

## CAPÍTULO XI DAS FÉRIAS

Art. 24. O direito às férias será adquirido nos termos da legislação em vigor, conforme estabelecido no art. 134, da CLT.

Parágrafo único. As férias poderão, por interesse do Ipasgo Saúde, com a devida concordância do empregado, ser parceladas nos termos dispostos na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Art. 25. É vedado o acúmulo de período de férias.

Parágrafo único. Cada unidade, obrigatoriamente, deverá elaborar um plano de férias semestral para os empregados e enviá-lo para a Gerência de Gestão de Pessoas, para a devida programação.

## CAPÍTULO XII DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

Art. 26. A primeira parcela do décimo terceiro salário será paga no mês de aniversário do empregado no montante de 50% (cinquenta por cento) do salário por ele recebido, seguindo o cronograma a seguir:

Mês do Aniversário	Mês do Recebimento da 1ª Parcela do 13º Salário
Janeiro	Janeiro
Fevereiro	Fevereiro
Março	Março
Abril	Abril
Maiο	Maiο
Junho	Junho
Julho	Julho
Agosto	Agosto
Setembro	Setembro
Outubro	Junho
Novembro	Julho

Dezembro
----------

Agosto
--------

Art. 27. A segunda parcela do décimo terceiro salário será paga conforme previsto na Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, que define o pagamento pelo empregador até o dia 20 de dezembro do ano em curso.

Parágrafo único. O cronograma entrará em vigor a partir do ano subsequente à aprovação deste Regulamento.

### CAPÍTULO XIII DO EXPEDIENTE

Art. 28. O horário de funcionamento do Ipasgo Saúde e suas unidades descentralizadas serão definidos por intermédio de ato a ser expedido pelo Presidente do Ipasgo Saúde.

§1º O Ipasgo Saúde seguirá o calendário de feriados e pontos facultativos dos Governos Municipais, Estadual e Federal, a depender do local da prestação dos serviços.

§2º Os empregados que exercerem cargos de direção e assessoramento ficarão isentos do registro de ponto.

### CAPÍTULO XIV DO REGIME DISCIPLINAR E DAS PENALIDADES

Art. 29. As penalidades representam o conjunto de sanções a que estão sujeitos os empregados que cometerem falta disciplinar.

Art. 30. Constitui falta disciplinar o não cumprimento pelo empregado das disposições previstas neste capítulo, o desrespeito às normas da entidade ou a prática de atos enumerados no art. 482, da CLT.

Art. 31. Segundo a gravidade da falta cometida, havendo ou não reincidência, os empregados estarão sujeitos às penalidades a seguir descritas, observados os princípios da ampla defesa e do contraditório, na forma da lei:

- I - advertência verbal;
- II - advertência por escrito;
- III - suspensão por até 30 (trinta) dias; e
- IV - rescisão contratual por justa causa.



Art. 32. Para fins de aplicação das penalidades, as faltas disciplinares serão classificadas conforme os seguintes níveis de severidade.

§1º Faltas disciplinares de nível leve:

I - uso indevido da hierarquia do cargo;

II - preguiça;

III - desleixo;

IV - má vontade;

V - desatenção;

VI - faltas injustificadas; e

VII - utilização de recursos físicos e financeiros do Ipasgo Saúde para fins políticos e eleitorais.

§2º Faltas disciplinares de nível moderado:

I - conflito de interesses;

II - ações que gerem o prejuízo financeiro da entidade;

III - ações que gerem riscos moderados à imagem e reputação;

forma imediata; e

IV - ações com possibilidade de correção, porém não de

V - reincidência em não conformidades leves.

§3º Faltas disciplinares de nível grave:

I - fraude;

II - roubo/furto;

III - suborno;

IV - corrupção;

V - lavagem de dinheiro;

VI - atos de improbidade;

VII - violação de confidencialidade;

VIII- assédio moral, sexual e psicológico;

IX - impossibilidade de correção de ação grave;

X - reincidência de inconformidade moderada;

XI - descumprimento de processos e prazos; e

XII – insubordinação.

§4º Nos casos de constatação de faltas consideradas

leves, a apuração será realizada pela Gerência de Gestão de Pessoas.

§5º As penalidades classificadas como faltas leves serão aplicadas pelo diretor imediato. Para as penalidades classificadas como faltas moderadas e graves, a aplicação será de responsabilidade da Diretoria Executiva.

§6º Nos casos de constatação de faltas consideradas moderadas ou graves, a apuração será realizada pela Gerência de Compliance, Riscos, Controles Internos e Proteção de Dados e julgadas pela Diretoria Executiva.

§7º Ao empregado será concedido a apresentação de defesa em atenção ao princípio do contraditório e ampla defesa.

§8º A rescisão contratual por justa causa será aplicada em conformidade com o disposto no art. 482 da CLT.

§9º A rescisão contratual, por justa causa, também, poderá ser aplicada sempre que o empregado incorrer cumulativa e reincidente nas penalidades previstas nos parágrafos “2º” e “3º” deste artigo, segundo a gravidade da reincidência, permitindo aos envolvidos o princípio da ampla defesa e do contraditório, na forma da Lei.

§10. As penalidades por faltas disciplinares deverão ser aplicadas imediatamente ao ato faltoso. Em se tratando de causas complexas, por precaução, é admitido o decurso de certo período de tempo (procedimento administrativo), destinado à apuração dos fatos ocorridos, assim como das responsabilidades, para posterior aplicação da medida cabível.

§11. Caso o empregado esteja em afastamento legal, a penalidade será aplicada imediatamente no dia do seu retorno ao trabalho.

§12. As penalidades aplicadas ao empregado deverão ser registradas na sua ficha funcional, pela Gerência de Gestão de Pessoas.

## CAPÍTULO XV DOS DIREITOS E DEVERES DO EMPREGADO

Art. 33. São considerados direitos e deveres dos empregados, os previstos na CLT.

## CAPÍTULO XVI DO DESLIGAMENTO

Art. 34. O processo de desligamento encerrará o vínculo do funcionário com o Ipasgo Saúde, ocorrendo nas formas das rescisões contratuais,

estabelecidas na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Parágrafo único. Considerando a necessidade de readmissão, os critérios estarão definidos no Manual de Contratação de Pessoal.

## CAPÍTULO XVII DAS MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO TERCEIRIZADA

Art. 35. Poderão ser mantidos contratos de mão de obra terceirizada nos casos abaixo:

I - *call center*;

II - limpeza, manutenção e conservação; e

III - vigilância.

Parágrafo único. As contratações descritas neste artigo deverão obedecer ao Regulamento de Aquisição de Bens, Produtos e Serviços do Ipasgo Saúde.

## CAPÍTULO XIII DA TABELA DE CARGOS E SALÁRIO

Art. 36. A tabela de cargos e salários é o quadro que define e dispõe sobre a estrutura para provimento do quadro de pessoal, com indicação dos cargos, salários e quantitativo de vagas.

Parágrafo único. A tabela de cargos e salários será aprovada pelo Conselho de Administração do Ipasgo Saúde.

## CAPÍTULO XIX DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 37. O presente Regulamento poderá ser alterado a qualquer momento, desde que aprovado pelo Conselho de Administração.

Art. 38. As excepcionalidades não citadas neste Regulamento serão tratadas e definidas por intermédio de atos normativos ou deliberação do Presidente e da Diretoria Executiva, desde que aprovados pelo Conselho de Administração do Ipasgo Saúde.

Art. 39. O presente Regulamento entrará em vigor,



imediatamente, após a sua publicação.

Goiânia-GO, 18 de outubro de 2023.

---

**Francisco Sérvulo Freire Nogueira**

Presidente do Conselho de Administração

---

**José Orlando Ribeiro Cardoso**

Presidente do Ipasgo Saúde

 (62) 3238-2400 / 0800 62 1919

Avenida 1ª Radial, nº 586, no Setor Pedro Ludovico, Goiânia - GO. CEP: 74820-300