



**Lar São Vicente de
Paulo de Itapetininga**

REGULAMENTO INTERNO DE CONTRATAÇÃO DE PESSOAS (RH/DP)

**Lar São Vicente de Paulo de Itapetininga – Organização da Sociedade Civil (OSC)
Instituição de Longa Permanência para Idosos – ILPI**

CNPJ: 49.709.389/0001-38

Endereço: Rua Francisco Corrêa da Silva, nº 1390, Vila Carolina, Itapetininga/SP-CEP 18207-390

Site institucional: www.laritapetininga.org.br

CAPÍTULO I

DO OBJETO, ABRANGÊNCIA E PRINCÍPIOS

Art.1º

O presente Regulamento Interno de Contratação de Pessoas estabelece normas e procedimentos para o recrutamento, seleção e admissão de colaboradores do Lar São Vicente de Paulo de Itapetininga, Organização da Sociedade Civil – OSC, com natureza de Instituição de Longa Permanência para Idosos – ILPI.

Art.2º

Este Regulamento aplica-se às contratações realizadas com recursos próprios da instituição e àquelas vinculadas a parcerias públicas, termos de fomento, termos de colaboração ou instrumentos congêneres.

Art.3º

Os processos de contratação observarão os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, isonomia, economicidade, eficiência, transparência e rastreabilidade.



CAPÍTULO II

DA GOVERNANÇA E RESPONSABILIDADES

Art. 4º

Compete ao setor de Recursos Humanos e Departamento Pessoal – RH/DP:

- I – conduzir os processos de recrutamento, seleção e pré-admissão;
- II – operar e manter atualizados os registros na plataforma digital de recrutamento;
- III – coletar, conferir e arquivar a documentação admissional;
- IV – providenciar o cumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e de saúde ocupacional;
- V – garantir o correto envio das informações aos sistemas oficiais.

Art. 5º

Compete ao gestor requisitante da vaga:

- I – justificar a necessidade da contratação;
- II – definir os requisitos técnicos e operacionais do cargo;
- III – participar das entrevistas e avaliações;
- IV – validar a adequação do candidato às rotinas e protocolos da ILPI.

Art. 6º

Compete à Diretoria:

- I – autorizar a abertura das vagas;
- II – aprovar a contratação e a proposta final;
- III – assegurar que as admissões estejam compatíveis com o orçamento e, quando aplicável, com o Plano de Trabalho de parcerias públicas.

CAPÍTULO III

DO RECRUTAMENTO ELETRÔNICO

Art. 7º

O recrutamento de pessoal do Lar São Vicente de Paulo de Itapetininga será realizado exclusivamente de forma eletrônica, por meio do site institucional da entidade, no endereço www.laritapetininga.org.br.

**Art. 8º**

O site institucional funcionará como canal oficial de divulgação das vagas e redirecionará automaticamente os candidatos para a plataforma digital de recrutamento e seleção da empresa Sólides, sistema oficialmente adotado pela instituição.

Art. 9º

Não serão aceitos currículos entregues presencialmente, por e-mail, aplicativos de mensagens ou qualquer outro meio diverso do fluxo eletrônico estabelecido neste Regulamento, salvo situações excepcionais devidamente justificadas e formalmente autorizadas pela Diretoria.

CAPÍTULO IV**DA SELEÇÃO DE CANDIDATOS****Art. 10**

Todas as etapas do processo seletivo serão realizadas e registradas na plataforma Sólides, garantindo padronização, rastreabilidade e histórico das decisões.

Art. 11

O processo seletivo poderá contemplar, conforme a função:

- I – triagem curricular;
- II – entrevistas com o RH;
- III – avaliações comportamentais;
- IV – entrevistas técnicas com o gestor;
- V – testes ou provas técnicas, quando aplicáveis.

Art. 12

A escolha do candidato deverá considerar:

- I – requisitos técnicos do cargo;
- II – perfil comportamental e aderência à função;
- III – capacidade de atuação em ambiente institucional de ILPI;
- IV – atendimento às exigências legais e sanitárias.

Art. 12-A



Ao término de cada processo seletivo, será elaborado Relatório de Seleção contendo, no mínimo, a identificação da vaga e do setor requisitante, a quantidade de candidatos inscritos, a quantidade de candidatos habilitados em cada etapa do processo seletivo, a descrição das etapas efetivamente realizadas, os critérios técnicos, comportamentais e profissionais considerados na avaliação dos candidatos, a justificativa da escolha do candidato selecionado, a identificação dos responsáveis pela condução e avaliação do processo seletivo e a data de seu encerramento.

§ 1º O Relatório de Seleção poderá ser elaborado e mantido em meio físico ou eletrônico.

§ 2º O Relatório de Seleção e os documentos relacionados ao processo seletivo permanecerão arquivados pela instituição pelo prazo legal aplicável, para fins de auditoria, fiscalização, monitoramento, prestação de contas e atendimento a órgãos de controle, quando necessário.

§ 3º Os registros do processo seletivo observarão as normas de proteção de dados pessoais, confidencialidade e segurança das informações vigentes.

Art. 12-B

Os processos seletivos realizados pelo Lar São Vicente de Paulo de Itapetininga possuem natureza de recrutamento e seleção de pessoal para contratação de empregados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), observados os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, transparência, eficiência e boa-fé.

§ 1º Os processos seletivos da instituição não se confundem com concurso público, seleção pública para provimento de cargos públicos ou quaisquer outros procedimentos regidos pelas normas aplicáveis à Administração Pública direta ou indireta.

§ 2º A participação do candidato em processo seletivo promovido pela instituição não gera direito subjetivo à contratação, constituindo mera expectativa de direito, cabendo à entidade decidir sobre a contratação de acordo com suas necessidades institucionais, disponibilidade orçamentária, adequação ao perfil da vaga e interesse organizacional.

§ 3º A instituição poderá, mediante justificativa administrativa devidamente registrada, suspender, cancelar, repetir ou encerrar processo seletivo, total ou parcialmente, sem que disso resulte direito à contratação ou indenização aos candidatos participantes.

§ 4º A divulgação de vagas e a realização de processos seletivos têm por finalidade assegurar oportunidade de participação aos interessados e conferir transparência aos procedimentos



de recrutamento adotados pela instituição, respeitada sua natureza jurídica de entidade privada sem fins lucrativos.

CAPÍTULO V

DA PRÉ-ADMISSÃO E ADMISSÃO

Art. 13

A pré-admissão compreenderá a coleta e conferência dos documentos obrigatórios, incluindo, no mínimo:

- I – Carteira de Trabalho digital;
- II – documentos pessoais (RG e CPF);
- III – comprovante de residência;
- IV – comprovante de escolaridade ou registro profissional, quando exigido;
- V – dados bancários;
- VI – exame médico admissional e Atestado de Saúde Ocupacional – ASO;
- VII – formulários de benefícios e declarações legais.

Art. 14

A admissão do colaborador somente será efetivada após o cumprimento integral das exigências documentais e legais, bem como o registro tempestivo nos sistemas governamentais competentes.

CAPÍTULO VI

DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

Art. 15

As contratações observarão as normas de Saúde e Segurança do Trabalho, especialmente no que se refere à realização de exames médicos admissionais e à aptidão do colaborador para a função.

Art. 16

Os programas de saúde ocupacional deverão estar compatíveis com os riscos identificados no ambiente de trabalho, mantendo-se os registros e laudos exigidos pela legislação vigente.



CAPÍTULO VII

DAS EXIGÊNCIAS ESPECÍFICAS DA ILPI

Art. 17

As contratações para atuação na ILPI deverão atender às exigências sanitárias e assistenciais aplicáveis, observando a formação, capacitação e treinamento adequados às funções exercidas.

Art. 18

O RH/DP e os gestores deverão manter arquivadas as comprovações de capacitação, treinamentos e habilitações exigidas para cada cargo.

CAPÍTULO VIII

DAS CONTRATAÇÕES VINCULADAS A PARCERIAS PÚBLICAS

Art. 19

Quando a contratação estiver vinculada a parcerias com o Poder Público, deverá haver compatibilidade com o Plano de Trabalho aprovado, assegurando a transparência e a rastreabilidade do processo seletivo.

Art. 20

Os registros do processo seletivo deverão ser mantidos para fins de monitoramento, fiscalização e prestação de contas.

CAPÍTULO IX

DA CONFIDENCIALIDADE E CONFLITOS DE INTERESSE

Art. 21

Os dados pessoais de candidatos e colaboradores serão tratados de forma confidencial, observando-se a legislação de proteção de dados.

Art. 22

É vedada a participação em processos seletivos de pessoas que possuam vínculo de



**Lar São Vicente de
Paulo de Itapetininga**

parentesco até o terceiro grau com dirigentes diretamente responsáveis pela decisão da contratação, salvo deliberação expressa e fundamentada da Diretoria.

CAPÍTULO X

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 23

Este Regulamento entra em vigor na data de sua aprovação pela Diretoria do Lar São Vicente de Paulo de Itapetininga.

Art. 24

Os casos omissos serão resolvidos pela Diretoria, respeitado o Estatuto Social da entidade e a legislação aplicável.

Itapetininga-SP, 19 de março de 2026.

Assinado por:

Silvia Riggio

2FCD98AE0E6A444...

Silvia Riggio Presidente — Presidente