

RESOLUÇÃO Nº 001/2020

Aprova o regulamento de recrutamento e seleção de empregados da INVESTSP.

O PRESIDENTE DO CONSELHO DELIBERATIVO DA AGÊNCIA PAULISTA DE PROMOÇÃO DE INVESTIMENTO E COMPETITIVIDADE – INVESTSP, no uso de suas atribuições legais, regulamentares e regimentais,

CONSIDERANDO o disposto no Artigo 13 do Decreto nº 53.766, de 5 de dezembro de 2008, e o Artigo 26 do Estatuto da INVESTSP, que preveem regulamento próprio de seleção e contratação de pessoal;

CONSIDERANDO a qualificação da INVESTSP como organização social pelo Estado de São Paulo e a legislação aplicável às Organizações Sociais Paulistas;

CONSIDERANDO a observância dos princípios constitucionais aplicáveis à matéria: impessoalidade, moralidade, eficiência e publicidade;

CONSIDERANDO a experiência dos Serviços Sociais Autônomos instituídos no âmbito da União, conhecidos como Sistema “S” e das Associações Cívicas e Fundações de Direito Privado qualificadas como Organizações Sociais pelo Estado de São Paulo, que adotaram regulamentos próprios de normas e procedimentos para admissão de pessoal, similares à proposta da Diretoria Executiva;

CONSIDERANDO o acolhimento unânime, em Plenário da 2ª Reunião Ordinária do Conselho Deliberativo da INVESTSP, realizada nesta data, da Proposição nº 02/2019 da Diretoria Executiva.

R E S O L V E:

Artigo 1º - Fica aprovado o REGULAMENTO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE EMPREGADOS da Agência Paulista de Promoção de Investimento e Competitividade – INVESTSP, conforme anexo.

Artigo 2º - A Diretoria Executiva deverá expedir instruções sobre procedimentos operacionais para execução deste Regulamento.

Artigo 3º - A Diretoria Executiva deverá disponibilizar o REGULAMENTO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE EMPREGADOS na sua *intranet* para conhecimento de seus funcionários e colaboradores.

Artigo 4º - Esta Resolução entrará em vigor na data de sua aprovação, ficando revogada a Resolução nº 12/2013.

Registre-se, dê-se ciência e cumpra-se.

São Paulo (SP), 29 de setembro de 2020.

HENRIQUE DE CAMPOS MEIRELLES

Presidente do Conselho Deliberativo



**Agência Paulista de Promoção de Investimentos e Competitividade
INVESTSP**

**Regulamento de recrutamento
e seleção de empregados**

Título I. DAS NORMAS GERAIS

Art. 1º. Este regulamento interno de recrutamento e seleção de empregados tem como finalidade estabelecer regras isonômicas, impessoais, transparentes e eficientes e os procedimentos a serem utilizados no recrutamento e seleção de empregados da INVESTSP, de acordo com a Constituição Federal – CF, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e a legislação previdenciária.

§ 1º. Tendo em vista a natureza jurídica privada da INVESTSP (artigo 1º, parágrafo primeiro da Lei 13.179/2008), seus empregados não serão, para nenhum efeito, considerados servidores públicos, sendo os mesmos regidos pela CLT e normas previdenciárias aplicáveis.

§ 2º. Os níveis de remuneração dos empregados da INVESTSP serão estabelecidos em padrões compatíveis com o mercado de trabalho segundo o grau de qualificação do empregado e o setor de especialização profissional (artigo 6º, parágrafo segundo da Lei 13.179/2008).

Art. 2º. Os empregados da INVESTSP serão contratados por meio de processo seletivo que deverá atender os princípios da publicidade, da impessoalidade, da moralidade, da eficiência e da economicidade, devidamente compatibilizados com a natureza privada dos serviços sociais autônomos e demais instituições sem fins lucrativos qualificadas como Organizações Sociais pelo Estado de São Paulo, além de ser compatível com os padrões de mercado praticados por instituições privadas similares em tamanho, complexidade, abrangência geográfica e especialidade.

§ 1º. É vedada, em obediência aos princípios da moralidade e impessoalidade, a ocorrência de práticas como nepotismo, tráfico de influência, apadrinhamento ou troca de favores.

§ 2º. É vedada qualquer forma de discriminação por raça, sexo, cor, origem, condição social, idade, orientação sexual, porte ou presença de deficiência.

Art. 3º. Não se aplica este Regulamento:

- I – ao preenchimento de funções de direção, conforme legislação instituidora da INVESTSP (artigo 3º da Lei 13.179/2008);
- II – aos cargos de gerência e assessoramento (artigo 26, parágrafo segundo do Estatuto da INVESTSP), os quais observarão as disposições do Anexo I;
- III – aos estagiários e aos voluntários, que terão regulamentação própria;
- IV – à prestação de serviços.

§ 1º. Como forma de propiciar a formação de um corpo de empregados comprometidos, com conhecimento dos diversos departamentos e setores de atuação da INVESTSP, além de propiciar a consolidação de uma cultura organizacional, também não será aplicado este Regulamento aos processos seletivos internos, que observarão as disposições do Anexo II. Nos processos seletivos internos, a seleção se dará dentre os integrantes do quadro de pessoal da INVESTSP, dos quais poderão participar os empregados contratados por prazo indeterminado ou determinado, que preencherem as competências e requisitos para ocupar determinada vaga.

§ 2º. Todas as demais contratações de empregados regidas pela CLT serão precedidas de processo seletivo com ampla divulgação, publicado no Diário Oficial do Estado (artigo 6º, parágrafo primeiro da Lei 13.179/2008) e no *site* da INVESTSP.

Título II. DOS TIPOS DE SELEÇÃO

Art. 4º. A INVESTSP adotará processo seletivo padrão para contratações de empregados por prazo indeterminado, previstos na Resolução nº 13/2013 que aprovou o

Plano de Cargos e Remunerações (PCR), e processo seletivo simplificado para contratações de empregados por prazo determinado para atender projetos temporários e específicos.

§ 1º. Os processos seletivos serão compostos de uma fase de recrutamento e outra de seleção, dentro de padrões compatíveis com o mercado de trabalho e segundo o perfil exigido para cada vaga.

§ 2º. Para abertura de qualquer processo seletivo é necessária a solicitação formal da área de recursos humanos da INVESTSP, a devida aprovação da Diretoria para início do processo e a posterior divulgação do edital de comunicação de abertura de vaga da descrição do cargo e a enumeração das competências e requisitos exigidos para a função, contemplando, no mínimo, as seguintes informações:

- I – as principais atividades a serem desenvolvidas;
- II – experiência profissional requerida;
- III – conhecimentos técnicos e específicos;
- IV – grau e/ou formação acadêmica exigida;
- V – endereço físico e/ou eletrônico para encaminhamento dos currículos e documentos requeridos;
- VI – prazo para entrega;
- VII – data e local da divulgação dos selecionados para a fase de seleção; e
- VIII – etapas, datas e procedimentos da fase de seleção.

§ 3º. O edital de comunicação de abertura de vaga deverá ser publicado no Diário Oficial do Estado de São Paulo, tão somente para o processo seletivo padrão, relativo aos cargos de prazo indeterminado, além de outros meios adequados de divulgação para a seleção para determinada vaga.

§ 4º. Os critérios de julgamento nas fases de recrutamento e de seleção deverão respeitar as competências e requisitos enumerados no edital.

Título III. DO PROCESSO SELETIVO PADRÃO

Art. 5º. O processo seletivo padrão é composto de duas fases sequenciais: o recrutamento e a seleção.

Seção I. DO RECRUTAMENTO

Art. 6º. O recrutamento é a fase do processo seletivo em que se buscam candidatos com determinado perfil e competências.

Parágrafo único. O recrutamento é a fase do processo em que se buscam candidatos com determinado perfil, por meio de publicação de edital no Diário Oficial do Estado de São Paulo, e, opcionalmente, em anúncio em jornal de grande circulação, ou pela Internet, ou em universidades, ou por outros meios próprios, tais como utilização de cadastros de agências, sites ou plataformas eletrônicas especializadas em recrutamento de recursos humanos, ou de consultoria especializada, ou de avisos internos.

Art. 7º. O procedimento de recrutamento poderá ser externo ou interno:

- I – o recrutamento externo ocorre quando a busca dos candidatos é realizada por agência ou consultoria de recursos humanos;
- II – o recrutamento interno ocorre quando a busca dos candidatos é realizada pela própria equipe da INVESTSP, podendo contar com auxílio de agência ou consultoria de recursos humanos.

Seção II. DA SELEÇÃO

Art. 8º. A seleção é a fase do processo referente às avaliações específicas das competências e do perfil dos candidatos, considerando duas, ou mais, das seguintes etapas: provas gerais, provas de idiomas, provas técnicas, testes psicológicos, análise curricular, dinâmica de grupo ou entrevistas.

§ 1º. Desde que aplicada de maneira uniforme e divulgada no edital de comunicação de abertura de vaga, a fase de seleção poderá contar com subfases sequenciais onde ocorrerá a sucessiva eliminação de candidatos para as etapas subsequentes.

§ 2º. Os procedimentos e os critérios de avaliação deverão ser adequados ao perfil exigido pelo cargo e às competências e requisitos previamente informados no edital de comunicação de abertura de vaga.

§ 3º. Não poderão ser aplicados procedimentos ou critérios diferenciados entre os candidatos participantes do mesmo processo seletivo.

Título IV. DO PROCESSO SELETIVO SIMPLIFICADO PARA CONTRATAÇÃO DE PROFISSIONAIS POR PRAZO DETERMINADO

Art. 10. A INVESTSP, mediante solicitação formal da área de recursos humanos e autorização de sua Diretoria, poderá contratar profissionais por tempo determinado, por meio de processo seletivo simplificado, para projetos temporários e específicos, observadas as seguintes hipóteses:

- I – celebração de contratos, convênios, parcerias e outros negócios jurídicos com instituições públicas ou privadas para o desenvolvimento e execução de projetos, parcerias e apoios institucionais com escopo definido e por período predeterminado de até 2 anos;
- II – execução de serviços específicos ou ainda da realização de certo acontecimento ou evento com previsão de conclusão em período determinado de até 2 anos;
- III – serviços cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo da contratação de profissionais e com prazo de duração de até 2 anos;

Art. 11. As contratações de profissionais por prazo determinado terão a duração máxima de 02 (dois) anos, nos termos dos artigos 443 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

§ 1º. Observado o limite máximo de 02 (dois) anos e a legislação trabalhista, a INVESTSP poderá, mediante autorização da Diretoria, prorrogar o contrato por prazo determinado sempre que necessário.

§ 2º. Em caso de prorrogação ou renovação dos contratos, convênios, parcerias e outros negócios jurídicos, celebrados pela INVESTSP nos termos do inciso I, do *caput*, que assegurem fonte de custeio própria, e mediante justificativa da Diretoria, a INVESTSP poderá excepcionalmente manter os contratos de trabalho, ora por prazo indeterminado.

§ 3º. Havendo encerramento do contrato, convênio, parceria e outros negócios jurídicos, que deram origem a fonte orçamentária que suporta financeiramente o contrato de trabalho, a Diretoria deverá encerrar os vínculos trabalhistas, observada a legislação trabalhista, mesmo que o contrato de trabalho tenha sido transformado em prazo indeterminado.

Art. 12. Nos processos seletivos simplificados as fases de recrutamento e seleção serão unificadas.

Art. 13. O processo seletivo simplificado será iniciado a partir da solicitação formal da área de recursos humanos da INVESTSP, com parecer da Gerência de Administração e Finanças opinando pela justificativa técnica, necessidade e disponibilidade financeira, adequadas às hipóteses do artigo 10, para posterior autorização da Diretoria.

§ 1º. A solicitação de contratação temporária deverá descrever de forma resumida e objetiva as atividades a serem desenvolvidas, o perfil exigido para a vaga temporária e indicar precisamente as competências e requisitos requeridos.

§ 2º. O comunicado de abertura de vaga no processo seletivo simplificado deverá contemplar os mesmos itens enumerados no parágrafo 2º do artigo 4º, com exceção do item 7.

§ 3º. O comunicado de abertura da vaga no processo seletivo simplificado deverá ser divulgado em um ou mais dos seguintes meios: anúncio em jornal de grande circulação, ou pela Internet, ou em universidades, ou por outros meios próprios, tais como utilização de cadastros de agências, sites ou plataformas eletrônicas especializadas em recrutamento de recursos humanos, ou de consultoria especializada, ou de avisos internos.

§ 4º. A documentação relativa à qualificação técnica e específica do candidato deverá comprovar sua aptidão para desempenho de atividade pertinente e compatível com as características do emprego objeto do processo seletivo simplificado, tais como, mas não somente, diplomas, certificados, títulos ou outros documentos comprobatórios.

Art. 14. O procedimento seletivo simplificado poderá ser externo ou interno, nos termos do art. 7º.

Art. 15. Recebidos os documentos, a Gerência de Administração e Finanças, quando o procedimento seletivo simplificado for interno, ou a agência ou consultoria de recursos humanos contratada, quando o procedimento seletivo simplificado for externo, fará a triagem dos currículos e verificação dos documentos comprobatórios das competências e requisitos específicos. Na sequência, agendará as entrevistas com os candidatos considerados habilitados, as quais poderão ser realizadas de forma presencial ou por meio de videoconferência ou outro recurso tecnológico de transmissão de sons e imagens em tempo real.

§ 1º. Não poderão ser aplicados procedimentos ou critérios diferenciados entre os candidatos participantes do procedimento seletivo simplificado.

§ 2º. Encerradas as entrevistas, será arquivado o processo, sendo comunicados os candidatos participantes sobre os resultados, e convocado o candidato selecionado.

Art. 16. A Diretoria Executiva, com base em pesquisa realizada pela Gerência de Administração e Finanças, deverá criar e divulgar internamente grade salarial específica para os cargos de prazo determinado, que deverá ser denominado consultor.

Título V. DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 17. A participação nos processos seletivos, a classificação para fases posteriores ou mesmo a divulgação do nome do selecionado para a vaga não gera direito ou expectativa de direito à contratação, sendo que a INVESTSP poderá revogar o procedimento seletivo por razões supervenientes sem que tal decisão implique direito a qualquer ressarcimento ou indenização por parte do candidato.

Art. 18. Não haverá direito a recurso das decisões da INVESTSP que decidirem pela classificação ou desclassificação de candidatos nas fases de recrutamento e seleção, assim como pela aprovação final de candidatos.

Art. 19. O candidato que ingressar no corpo de empregados da INVESTSP não obterá qualquer forma de estabilidade, exceto aquelas prescritas em lei.

Art. 20. A Diretoria Executiva deverá expedir instruções sobre procedimentos operacionais a serem adotados para o cumprimento das regras previstas neste Regulamento.

Art. 21. A INVESTSP poderá utilizar a transmissão eletrônica de dados, inclusive para recebimento de currículos e demais documentos exigidos nos procedimentos de recrutamento e seleção.

Art. 22. Os documentos relativos a cada processo seletivo deverão ser arquivados por um período de cinco anos e ficarão à disposição dos órgãos de controle interno e externo para fiscalização do cumprimento das disposições deste regulamento e das demais normas internas da INVESTSP.

Art. 23. Os casos omissos neste Regulamento serão resolvidos pela Diretoria Executiva da INVESTSP.

Anexo I

Procedimento para contratação para cargos de gerência, assessoramento e especialistas

CONSIDERANDO que os cargos de gerência e assessoramento se submetem a regime próprio, nos termos do art. 26, § 2º, do Estatuto da INVESTSP;

CONSIDERANDO que os cargos de gerência, assessoramento e especialistas desempenham atribuições estratégicas para a INVESTSP, com alto grau de especialização, e concentram elevados níveis de responsabilidade;

CONSIDERANDO a necessidade de se estabelecer um procedimento seletivo mais flexível, que possibilite a seleção de gerentes, assessores e especialistas com diferentes competências e habilidades, incluindo perfil de liderança.

CONSIDERANDO os dispositivos previstos na Resolução nº 13/2013 que aprovou o Plano de Cargos e Remunerações (PCR).

Fica estabelecido o procedimento para contratação para cargos de gerência, assessoramento e especialistas nos seguintes termos:

Art. 1º. O procedimento de contratação de pessoal para cargos de gerência, assessoramento e especialistas da INVESTSP tem como finalidade estabelecer regras isonômicas, impessoais, transparentes e eficientes e os procedimentos a serem utilizados no recrutamento e seleção de gerentes, assessores e especialistas da INVESTSP, de acordo com a Constituição Federal – CF, Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e a legislação previdenciária.

§ 1º. Tendo em vista a natureza jurídica privada da INVESTSP (artigo 1º, parágrafo primeiro da Lei 13.179/2008), seus empregados contratados não serão, para nenhum

efeito, considerados servidores públicos, sendo os mesmos regidos pela CLT e normas previdenciárias aplicáveis.

§ 2º. Os níveis de remuneração dos gerentes, assessores e especialistas da INVESTSP serão estabelecidos em padrões compatíveis com o mercado de trabalho segundo o grau de qualificação do empregado e o setor de especialização profissional (artigo 6º, parágrafo segundo da Lei 13.179/2008).

Art. 2º. Os gerentes, assessores e especialistas da INVESTSP serão contratados por meio de seleção que deverá atender os princípios da publicidade, da moralidade, da eficiência e da economicidade, devidamente compatibilizados com a natureza privada, nos termos da lei civil, dos serviços sociais autônomos e demais instituições sem fins lucrativos qualificadas como organizações sociais pelo Estado de São Paulo, além de ser compatível com os padrões de mercado praticados por instituições privadas similares em tamanho, complexidade, abrangência geográfica e especialidade.

§ 1º. É vedada, em obediência aos princípios da moralidade e impessoalidade, a ocorrência de práticas como nepotismo, tráfico de influência, apadrinhamento ou troca de favores.

§ 2º. É vedada qualquer forma de discriminação por raça, sexo, cor, origem, condição social, idade, orientação sexual, porte ou presença de deficiência.

Art. 3º. O procedimento para contratação de pessoal para cargos de gerência, assessoramento e especialistas, por se tratar de seleção de posições estratégicas, específicas e indispensáveis para o bom desempenho da missão institucional da INVESTSP, se dará por meio de procedimento conduzido pela Gerência de Administração e Finanças, com a supervisão da Diretoria.

Parágrafo único. O procedimento para a contratação de pessoal para cargos de gerência, assessoramento e especialistas poderá contar com auxílio externo de agência ou consultoria de recursos humanos.

Art. 4º. A seleção para contratação de pessoal para cargos de gerência, assessoramento e especialistas será iniciado a partir da autorização da Diretoria.

§ 1º. A autorização de contratação de pessoal para cargos de gerência e assessoramento deverá conter a descrição objetiva as atividades a serem desenvolvidas, o perfil exigido e indicar precisamente as competências, requisitos e experiência requeridos.

§ 2º. Tendo em vista a natureza estratégica e especializada dos cargos de gerência e assessoramento os processos seletivos poderão contar com duas ou mais fases, porém sempre contando com uma entrevista presencial.

§ 3º. Não poderão ser aplicados procedimentos ou critérios diferenciados entre os candidatos participantes do mesmo procedimento de seleção para gerentes, assessores e especialistas.

§ 4º. Os documentos relativos a cada processo seletivo para contratação de gerentes, assessores e especialistas deverão ser arquivados por um período de 5 (cinco) anos e ficarão à disposição dos órgãos de controle interno e externo para fiscalização do cumprimento das disposições deste procedimento e das demais normas internas da INVESTSP aplicáveis.

Art. 5º. A participação nas seleções, a classificação para fases posteriores ou mesmo a divulgação do nome do selecionado para a vaga não gera direito ou expectativa de direito à contratação, sendo que a INVESTSP poderá revogar o procedimento seletivo por razões supervenientes sem que tal decisão implique direito a qualquer ressarcimento ou indenização por parte do candidato.

Art. 6º. O candidato que ingressar no corpo de empregados da INVESTSP não obterá qualquer forma de estabilidade, exceto aquelas prescritas em lei.



Art. 7º. A Diretoria Executiva deverá expedir instruções sobre procedimentos operacionais adicionais a serem adotados para o cumprimento das regras previstas neste Anexo I.

Art. 8º. Os casos omissos neste Anexo I serão resolvidos pela Diretoria Executiva da INVESTSP.

Anexo II

Procedimento para seleção interna de pessoal

CONSIDERANDO os desafios apresentados às instituições de pequeno e médio portes para formação de uma cultura organizacional sólida e a criação de oportunidades de movimentação horizontal e vertical no seu quadro de empregados;

CONSIDERANDO os benefícios de se possibilitar o contínuo desenvolvimento profissional dos empregados da INVESTSP por meio da experiência de trabalho em diferentes áreas e setores da INVESTSP;

CONSIDERANDO as economias em recrutamento, seleção e treinamento;

CONSIDERANDO a necessidade de engajamento e retenção do corpo de colaboradores da INVESTSP;

CONSIDERANDO a necessidade de formação de lideranças internas;

Fica estabelecido o procedimento para seleção interna de pessoal nos seguintes termos:

Art. 1º. A INVESTSP poderá utilizar procedimento de seleção interna como opção para preenchimento de vagas abertas em sua estrutura.

Parágrafo único. O procedimento de seleção interna é aplicável para seleção de pessoas que já façam parte do corpo de empregados da INVESTSP, contratados sob a égide da CLT, com contratos de trabalho por tempo indeterminado.

Art. 2º. O procedimento de seleção interna da INVESTSP tem como finalidade estabelecer regras isonômicas, impessoais, transparentes e eficientes e os procedimentos a serem utilizados nos processos de seleção dos quais só participam

empregados INVESTSP, de acordo com a Constituição Federal – CF, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e a legislação previdenciária.

§ 1º. É vedada, em obediência aos princípios da moralidade e impessoalidade, a ocorrência de práticas como nepotismo, tráfico de influência, apadrinhamento ou troca de favores.

§ 2º. É vedada qualquer forma de discriminação por raça, sexo, cor, origem, condição social, idade, porte ou presença de deficiência.

Art. 3º. O procedimento de seleção interna se dará por meio de processo conduzido pela Gerência de Administração e Finanças, com a supervisão da Diretoria.

Parágrafo único. O procedimento de seleção interna poderá contar com auxílio externo de agência ou consultoria de recursos humanos.

Art. 4º. O processo de seleção interna será iniciado a partir da autorização da Diretoria.

§ 1º. A autorização para realização de seleção interna deverá conter a descrição objetiva as atividades a serem desenvolvidas, o perfil exigido para a vaga e indicar precisamente as competências, requisitos e experiência requeridos.

§ 2º. Os processos seletivos de seleção interna serão divulgados na *intranet* da INVESTSP e/ou no quadro interno de comunicações, de modo que todos os empregados interessados possam se candidatar para vaga.

§ 3º. A Gerência de Administração e Finanças poderá convidar qualquer empregado para participar do procedimento seletivo interno.

§ 4º. Encerrado o processo de seleção interna, o resultado final deverá ser divulgado na *intranet* da INVESTSP e/ou no quadro interno de comunicações, de modo que todos os empregados possam tomar conhecimento do resultado.

§ 5º. Não poderão ser aplicados procedimentos ou critérios diferenciados entre os candidatos participantes de procedimento de seleção interna.

§ 6º. Os documentos relativos a cada processo de seleção interna deverão ser arquivados por um período de cinco anos e ficarão à disposição dos órgãos de controle interno e externo para fiscalização do cumprimento das disposições deste procedimento e das demais normas internas da INVESTSP aplicáveis.

Art. 5º. A Diretoria Executiva, por intermédio da Gerência de Administração e Finanças, deverá expedir instruções sobre procedimentos operacionais adicionais a serem adotados para o cumprimento das regras previstas neste Anexo II.

Art. 6º. Os casos omissos neste Anexo II serão resolvidos pela Diretoria Executiva da INVESTSP.

Anexo III

Procedimento para recrutamento, seleção, contratação e estabelecimento de remuneração para posições de gerência e assessoramento nos Escritórios Internacionais da INVESTSP

CONSIDERANDO que as posições de gerência e assessoramento se submetem a regime próprio, nos termos do art. 26, § 2º, do Estatuto da INVESTSP;

CONSIDERANDO a abertura de Escritórios Internacionais da INVESTSP;

CONSIDERANDO que as posições de gerência e assessoramento nos Escritórios Internacionais desempenham atribuições estratégicas para a INVESTSP, com alto grau de especialização, e concentram elevados níveis de responsabilidade;

CONSIDERANDO a necessidade de se estabelecer um procedimento flexível, que possibilite a contratação de gerentes e assessores para os Escritórios Internacionais, em diferentes países, com diferentes competências e habilidades, incluindo perfil de liderança.

CONSIDERANDO a necessidade de se estabelecer parâmetros próprios para recrutamento, seleção, contratação e remuneração de gerentes e assessores nos Escritórios Internacionais da INVESTSP, a depender das atribuições e responsabilidades específicas em cada localidade, do custo de vida local e da legislação aplicável.

Fica estabelecido o procedimento para recrutamento, seleção, contratação e remuneração para posições de gerência e assessoramento dos Escritórios Internacionais da INVESTSP, nos seguintes termos:

Título I. DAS NORMAS GERAIS

Art. 1º. Este procedimento tem como finalidade estabelecer regras impessoais, transparentes e eficientes a serem utilizadas no recrutamento, seleção, contratação e estabelecimento de remuneração de gerentes e assessores dos Escritórios Internacionais da INVESTSP.

Art. 2º. Tendo em vista a natureza jurídica privada da INVESTSP (artigo 1º, parágrafo primeiro da Lei 13.179/2008), os gerentes e assessores dos Escritórios Internacionais contratados não serão, para nenhum efeito, considerados servidores públicos.

Art. 3º. Os gerentes e assessores dos Escritórios Internacionais da INVESTSP serão contratados por meio de seleção que deverá atender os princípios da publicidade, da moralidade, da eficiência e da economicidade, devidamente compatibilizados com os padrões de mercado praticados por instituições privadas similares em tamanho, complexidade, abrangência geográfica e especialidade.

Parágrafo único. Não se aplicam aos gerentes e assessores dos Escritórios Internacionais da INVESTSP as regras estabelecidas no Plano de Cargos e Salários da INVESTSP, devendo sua remuneração ser estabelecida e reajustada de acordo com os critérios elencados no Título IV deste Anexo III.

Art. 4º. São vedadas, em obediência aos princípios da moralidade e impessoalidade, práticas como nepotismo, tráfico de influência, apadrinhamento ou troca de favores.

Art. 5º. É vedada qualquer forma de discriminação por raça, sexo, cor, origem, condição social, idade, orientação sexual, porte ou presença de deficiência.

Título II. DO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Art. 6º. O procedimento para contratação de gerentes dos Escritórios Internacionais da INVESTSP dar-se-á por meio de procedimento conduzido pela Gerência de Administração e Finanças, com a supervisão da Diretoria Executiva.

Parágrafo único. O procedimento para a contratação de gerentes dos Escritórios Internacionais da INVESTSP poderá contar com auxílio externo de agência ou consultoria de recursos humanos.

Art. 7º. O procedimento para contratação de assessores dos Escritórios Internacionais da INVESTSP dar-se-á por meio de procedimento conduzido pelo Gerente Geral de cada um dos Escritórios Internacionais, com a supervisão da Gerência de Administração e Finanças.

Parágrafo único. O procedimento para a contratação de assessores dos Escritórios Internacionais da INVESTSP poderá contar com auxílio externo de agência ou consultoria local de recursos humanos.

Art. 8º. A seleção para contratação de gerentes e assessores dos Escritórios Internacionais da INVESTSP será iniciado, no caso dos gerentes, a partir da solicitação Gerência de Administração e Finanças e, no caso dos assessores, da Gerência Geral de um dos Escritórios Internacionais e, em ambos os casos, só prosseguirá com a autorização por escrito da Diretoria Executiva.

Art. 9º. O pedido de contratação de gerentes e assessores dos Escritórios Internacionais da INVESTSP deverá conter a descrição objetiva das atividades a serem desenvolvidas, o perfil exigido e indicar precisamente as competências, requisitos e experiência requeridos.

Art. 10. Tendo em vista a natureza estratégica e especializada dos gerentes e assessores dos Escritórios Internacionais da INVESTSP, os processos seletivos poderão contar com duas ou mais fases, porém sempre contando com uma entrevista presencial ou por videoconferência.

Art. 11. Não poderão ser aplicados procedimentos ou critérios diferenciados entre os candidatos participantes de um mesmo procedimento de seleção, seja para gerentes, seja para assessores, dos Escritórios Internacionais da INVESTSP.

Art. 12. Os documentos relativos a cada processo seletivo para contratação de gerentes e assessores dos Escritórios Internacionais da INVESTSP deverão ser arquivados por um período de 5 (cinco) anos e ficarão à disposição dos órgãos de controle interno e externo para fiscalização do cumprimento das disposições deste procedimento e das demais normas internas da INVESTSP aplicáveis.

Art. 13. A participação nas seleções, a classificação para fases posteriores ou mesmo a divulgação do nome do selecionado para a vaga não gera direito ou expectativa de direito à contratação, sendo que a INVESTSP ou o Escritório Internacional responsável pela seleção poderão revogar o procedimento seletivo sem que tal decisão implique direito a qualquer ressarcimento ou indenização por parte do candidato.

Título III. DA CONTRATAÇÃO

Art. 14. Os gerentes dos Escritórios Internacionais da INVESTSP poderão ser contratados no Brasil sob a égide da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e transferidos para o país sede do Escritório Internacional ou poderão, a depender das regras de cada país sede e observada a norma mais favorável à proteção ao trabalho, ser contratados local e diretamente pelo Escritório Internacional da INVESTSP, sob as regras da legislação local.

Parágrafo único. Para os efeitos deste Anexo III, considera-se transferido:

- I – o empregado removido para o exterior, cujo contrato estava sendo executado no território brasileiro;
- II – o empregado contratado pela INVESTSP no Brasil para trabalhar a seu serviço em um dos seus Escritórios Internacionais.

Art. 15. Os assessores dos Escritórios Internacionais da INVESTSP deverão ser contratados local e diretamente pelos Escritórios Internacionais da INVESTSP, sob as regras das respectivas legislações locais, observando o descrito neste Anexo III.

Título IV. DAS DIRETRIZES PARA ESTABELECIMENTO DE REMUNERAÇÃO

Art. 16. Os valores das remunerações base para os Escritórios Internacionais, bem como os respectivos percentuais para ajuste de posto dos gerentes, serão estabelecidos por meio de Portaria da Diretoria Executiva, respeitados eventuais limites porventura vigentes à época do pagamento.

§ 1º. As propostas de alteração tanto da remuneração base, como do ajuste de posto dos gerentes serão fundamentadas pela Gerência de Administração e Finanças e submetidas à aprovação da Diretoria Executiva.

§ 2º. Tanto a remuneração base como o ajuste de posto dos gerentes serão estabelecidos em dólares americanos.

§ 3º. No caso de empregados transferidos nos termos do artigo 14, parágrafo único, deste Anexo III, a remuneração base em reais deverá considerar o câmbio da data do contrato de trabalho ou do aditivo de expatriação.

§ 4º. No caso dos gerentes dos Escritórios Internacionais expatriados, conforme descrito no artigo 14, parágrafo único, inciso I, deste Anexo III, a remuneração base será o seu salário na data da transferência, somado ao adicional de transferência e eventual adicional de função.

Art. 17. Os níveis de remuneração dos gerentes e assessores dos Escritórios Internacionais da INVESTSP serão estabelecidos em padrões compatíveis com o mercado de trabalho local, grau de qualificação do empregado, setor de especialização profissional (artigo 6º, parágrafo segundo da Lei 13.179/2008).

Parágrafo único. Para reajuste da remuneração base de cada posto, deverá ser considerado o desempenho de cada um dos Escritórios Internacionais no atingimento das metas estabelecidas pelo Conselho Deliberativo e pela Direção Executiva, sem prejuízo de reajustes e aumentos compulsórios previstos na legislação brasileira ou local, conforme o caso.

Art. 18. Para equalizar e reembolsar os custos de vida no país sede de cada um dos Escritórios Internacionais, para as posições de gerente descritas no Título V deste Anexo III, será pago um ajuste de posto a ser proposto de maneira fundamentada pela Gerência de Administração e Finanças e aprovado pela Diretoria Executiva.

Parágrafo único. No caso dos gerentes dos Escritórios Internacionais expatriados, conforme descrito no artigo 14, parágrafo único, inciso I, deste Anexo III, o adicional de transferência deverá ser pago nos moldes e com as limitações prescritas pela legislação trabalhista e tributária brasileira compondo a remuneração base.

Art. 19. Para o estabelecimento do percentual do ajuste de posto serão considerados os principais itens do custo de vida local, notadamente:

- I – Moradia;
- II – Assistência médica;
- III – Transporte;
- IV – Alimentação; e
- V – Carga tributária local sobre a remuneração paga pela INVESTSP.

§ 1º. Os valores do ajuste de posto podem aumentar ou diminuir a depender do comportamento do custo de vida em cada uma das localidades sede dos Escritórios Internacionais.

§ 2º. O reajuste do ajuste de posto deverá ser feito anualmente de forma fundamentada, considerando os itens que compõem o custo de vida local acima indicados.

§ 3º. No caso dos gerentes expatriados, o ajuste de posto e eventual adicional de função, as prestações "in natura", bem como quaisquer outras vantagens a que fizer jus o empregado expatriado em função de sua permanência no exterior, não serão devidas após seu retorno ao Brasil.

§ 4º. A redução do ajuste de posto fica condicionada a sua viabilidade legal de acordo com as respectivas legislações dos locais sede dos Escritórios Internacionais da INVESTSP.

Art. 20. Os valores de remuneração devidos aos membros da estrutura de pessoal dos Escritórios Internacionais da INVESTSP serão pagos na moeda local de cada país sede dos escritórios.

§ 1º. Quando contratado diretamente pelo escritório local, o pagamento será realizado pelo próprio escritório local.

§ 2º. Quando se tratar de gerente expatriado, o pagamento será feito por meio de remessa bancária oficial pela INVESTSP.

Título V. DAS POSIÇÕES

Art. 21. Os Escritórios Internacionais terão uma estrutura de pessoal profissional, enxuta e especializada, com quadro de posições, conforme sua necessidade e descrição geral abaixo:

- I – Gerente Geral: responsável legal e autoridade máxima do Escritório Internacional com atribuições específicas definidas pela Diretoria Executiva da INVESTSP;
- II – Gerente Técnico: responsável técnico do Escritório Internacional com atribuições específicas definidas pelo Gerente Geral e aprovadas pela Diretoria Executiva da INVESTSP;
- III – Assessor I: posto de assessoramento sênior;
- IV – Assessor II: posto de assessoramento pleno;
- V – Assessor III: posto de assessoramento júnior.

§ 1º. A Diretoria Executiva, com o auxílio da Gerência de Administração e Finanças, quando necessário, poderá expedir portarias dispendo sobre o detalhamento das funções, atribuições, competências e requisitos para cada um dos Gerentes Gerais.

§ 2º. Os Gerentes Gerais, com o auxílio da Gerência de Administração e Finanças, no momento da abertura de uma vaga para contratação direta pelo Escritório Internacional, de acordo com as regras elencadas no Título III deste Anexo III, deverão prever o detalhamento das funções, atribuições, competências e requisitos para as posições de Gerente Técnico e Assessores I a III.

Título VI. DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 22. O ingresso nos quadros dos Escritórios Internacionais da INVESTSP não gerará qualquer forma de estabilidade, exceto aquelas prescritas em lei.

Art. 23. A Diretoria Executiva deverá expedir portarias dispondo sobre procedimentos operacionais adicionais para o cumprimento das regras previstas neste Anexo III.

Art. 24. Os contratos vigentes deverão ser atualizados por incidência deste Anexo III, observados os limites legais e os direitos já assegurados.

Parágrafo único. A adesão ao Anexo III deverá ser expressa e, para os casos de gerentes expatriados, entendida como um aditivo ao seu contrato de trabalho, passando estes a estar sujeitos às denominações e regras deste Anexo III.

Art. 25. Os casos omissos neste Anexo III serão resolvidos pela Diretoria Executiva da INVESTSP.