

**RESOLUÇÃO Nº \_\_ /2019**

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.

**RESOLVE:**

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), ... de ..... de 2019.

**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.

MINUTA

## 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.

MINUTA