

O Diretor de Gestão de Pessoas da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – Ebserh, no uso das atribuições legais e estatutárias, e considerando a delegação de competência de que trata a Portaria nº 46 de 20/09/2012, publicada no DOU de 02/10/2012, e considerando a recondução realizada na 116ª Reunião do Conselho de Administração, em 28 de janeiro de 2021, em conformidade com o disposto no artigo 47, inciso II, do Estatuto Social da Ebserh, e considerando a Reunião Extraordinária 460ª da Diretoria Executiva, realizada em 19 de maio de 2022, que aprovou a proposta da Norma Operacional, resolve:

Divulgar norma operacional que dispõe sobre os critérios e procedimentos a serem aplicados para seleção e nomeação das funções gratificadas e cargos comissionados, no âmbito da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSEH.

TÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

CAPÍTULO I

DO OBJETIVO

Art. 1º. Estabelecer os critérios, o perfil profissional e os procedimentos gerais a serem observados para a nomeação das funções gratificadas e cargos comissionados no âmbito da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSEH, possibilitando a seleção de profissionais que reúnam competências (conhecimentos, habilidades e atitudes sobre os negócios da organização e com domínio e experiência da área pretendida, dentre outros, em consonância com as melhores práticas de governança corporativa.

CAPÍTULO II

DA APLICABILIDADE

Art. 2º. A seleção para o preenchimento das funções gratificadas e os cargos em comissão no âmbito da Administração Central da EBSERH e, dos cargos em comissão no âmbito das filiais, será realizada pela análise e critérios da área específica, estabelecidos em procedimento próprio, que tramitará no âmbito da Administração Central.

§1º O cargo de Superintendente e as Gerências serão ocupados na forma do estabelecida no Regimento Interno da Empresa.

§2º O cargo de Auditor Interno das filiais será ocupado por meio de seleção pelos Auditores Geral e Adjunto da Ebserh, submetida à apreciação da Diretoria Executiva da Empresa.

§3º A seleção feita no §2º deverá observar pelo menos os seguintes critérios: tempo de experiência em Auditoria Interna Governamental ou em Auditoria na área da Saúde, bem como se o auditor participou de Programa de Formação de Auditores para a Rede Ebserh.

§4º A seleção do cargo de Ouvidor será realizada pelo Ouvidor-Geral da Ebserh, observando os requisitos previstos no Regimento Interno da Ouvidoria da Ebserh.

§5º A seleção dos ocupantes das funções gratificadas e cargos em comissão vinculados às Diretorias da Administração Central será realizada pelo respectivo Diretor, por meio de requisitos e critérios específicos para a área, conforme procedimento próprio a ser estabelecido.

§6º A seleção dos ocupantes das funções gratificadas vinculadas à Consultoria Jurídica será realizada pelo Consultor Jurídico, por meio de requisitos e critérios específicos para a área, conforme procedimento próprio a ser estabelecido.

Art. 3º. O processo seletivo previsto no Título II aplica-se as funções gratificadas de Unidade, Setor e Divisão das unidades hospitalares integrantes da Rede EBSERH.

CAPÍTULO III

DOS REQUISITOS MÍNIMOS

Art. 4º. Para nomeação nas funções gratificadas e cargos comissionados nas unidades hospitalares integrantes da Rede EBSERH devem ser observados os seguintes requisitos mínimos obrigatórios:

- I. Formação superior completa;
- II. Nível técnico com experiência mínima de três anos na área de atuação, para as funções gratificadas de chefia de unidade;
- III. Cursos de capacitação em gestão de pessoas/liderança de equipe, com carga horária mínima acumulada de 40 (quarenta) horas, a serem comprovados até a data de exercício na função pretendida, em caso de nomeação para funções gratificadas;
- IV. Ser empregado efetivo da Rede EBSERH ou servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo, em caso de nomeação para funções gratificadas;
- V. Não ter sofrido penalidade disciplinar nos últimos 02 (dois) anos;
- VI. Não constar na relação de responsáveis com inabilitação para o exercício de cargo em comissão ou função de confiança no âmbito municipal, estadual ou da Administração Pública Federal, em razão de decisão do Tribunal de Contas da União, nos termos do art. 60 da Lei nº 8.443/92.

§ 1º. Para a função de Chefe de Setor de Tecnologia da Informação e Saúde Digital, caso a formação de nível superior não seja em área correlata, será exigida pós graduação em tecnologia da informação.

§ 2º. Para a função de Chefe de Setor de Contabilidade deverá ser exigida a formação superior em ciências contábeis.

§ 3º. Nos casos de nomeação para funções gratificadas de chefia de unidade, o requisito previsto no inciso I poderá ser substituído, excepcionalmente, por formação de nível técnico, com experiência mínima de 3 anos na área de atuação.

Art.5º. É proibida a nomeação de cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, de Ministro de Estado, da máxima autoridade administrativa da Ebserh, da autoridade nomeante, ou, ainda, de empregado público ou servidor lotado nesta empresa ocupante de cargo em comissão ou função de confiança de direção, chefia ou assessoramento, para cargo em comissão ou função de confiança, nos termos do Decreto nº 7.203/2010 e da Súmula Vinculante nº 13 do STF, independentemente da existência de

influência das mencionadas autoridades na contratação, sendo observadas as seguintes exceções:

I. Não se configura nepotismo no caso em que a nomeação seja de servidores ou empregados públicos ocupantes de cargos de provimento efetivo, permanentes, inclusive aposentados, observada a compatibilidade do grau de escolaridade do cargo ou emprego de origem, ou a compatibilidade da atividade que lhe seja afeta e a complexidade inerente ao cargo em comissão ou função comissionada a ocupar, além da qualificação profissional do servidor ou empregado.

II. Não se configura nepotismo no caso da nomeação de pessoa, ainda que sem vinculação funcional com a administração pública, para a ocupação de cargo em comissão de nível hierárquico mais alto que o do outro ocupante de cargo em comissão ou função de confiança.

III. Não se configura nepotismo as nomeações, designações ou contratações realizadas anteriormente ao início do vínculo familiar entre o agente público e o nomeado, designado ou contratado, desde que não se caracterize ajuste prévio para burlar a vedação do nepotismo.

IV. Não se configura nepotismo as nomeações, designações ou contratações de pessoa já em exercício no mesmo órgão ou entidade antes do início do vínculo familiar com o agente público, para cargo, função ou emprego de nível hierárquico igual ou mais baixo que o anteriormente ocupado.

Parágrafo Único. Em qualquer caso, é vedada a manutenção de familiar ocupante de cargo em comissão ou função de confiança sob subordinação direta do agente público.

TÍTULO II

DO PROCESSO SELETIVO

PARA PREENCHIMENTO DE FUNÇÕES GRATIFICADAS

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 6º. O Processo Seletivo corresponde à sequência estruturada de ações e de procedimentos com o propósito de selecionar candidatos para ocupar as funções gratificadas nas unidades hospitalares integrantes da Rede EBSERH.

§1º O processo seletivo não constitui concurso público, nem a este se equipara para quaisquer fins ou efeitos.

§2º A participação ou desempenho no processo seletivo não gera direito à nomeação ou à designação.

§3º Somente será aceita a participação do candidato que não estiver em gozo de licenças superiores a 15 (quinze) dias e afastamentos previstos em normativo interno, legislação específica ou Acordo Coletivo de Trabalho, salvo quanto ao gozo de férias.

§4º No processo seletivo será admitida a participação dos empregados efetivos da Rede Ebserh e dos servidores públicos da Instituição de Ensino Superior vinculada, além de outros servidores/empregados públicos efetivos, exigindo-se, para o último caso, validação da indicação do servidor/empregado externo pela Gerência correlata.

§5º Durante todo o processo seletivo serão observados os ditames da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018).

CAPÍTULO II

DA DIVULGAÇÃO E INSCRIÇÃO

Art. 7º. A divulgação da abertura de processo seletivo para as funções gratificadas de Unidade, Setor e Divisão das unidades hospitalares integrantes da Rede EBSERH ocorrerá por meio de Portaria, conforme Anexo I, a ser publicada no Boletim de Serviço da respectiva unidade, observando os critérios abaixo:

- I. Indicação do período de inscrição, o qual será de, no mínimo, 07 (sete) dias corridos;
- II. Indicação de endereço eletrônico ou ferramenta com idêntica finalidade, para onde os interessados deverão encaminhar a ficha de inscrição e anexos, bem como por meio da qual serão encaminhadas as informações seguintes do Processo Seletivo aos interessados;

III. Indicação da presente Norma Operacional para ciência dos interessados.

CAPÍTULO II

DAS FASES

Art. 8º. O processo seletivo para as funções gratificadas de Unidade, Setor e Divisão é de competência da unidade hospitalar onde será exercida a função.

Parágrafo único. A condução do processo seletivo será realizada pela Unidade de Desenvolvimento de Pessoal, sob a coordenação da Divisão de Gestão de Pessoas do respectivo hospital, sendo dividida em duas fases obrigatórias, na seguinte ordem:

I. 1ª Fase: Análise Curricular de caráter eliminatório e classificatório;

II. 2ª Fase: Entrevista de caráter eliminatório e classificatório.

Art. 9º. A Administração Central da Ebserh poderá, por ato discricionário, deliberar pela realização de 3ª Fase do Processo Seletivo, de caráter eliminatório, e consistente em nova entrevista com os candidatos, a qual será conduzida pela Diretoria correspondente.

Art. 10. A Superintendência do hospital à qual a vaga está vinculada solicitará à respectiva Divisão de Gestão de Pessoas a abertura do processo seletivo.

§1º A primeira e a segunda fase do processo seletivo serão conduzidas por Comissão de Seleção nomeada através de Portaria, cuja edição é de competência da Superintendência do respectivo hospital.

§2º A Portaria de nomeação deverá ser publicada no Boletim de Serviço da respectiva Unidade.

§3º A Comissão de Seleção deverá ser composta por número ímpar de membros, sendo assegurado o quantitativo mínimo de 05 (cinco) integrantes, entre os quais deverão constar o Gerente e o Chefe de Divisão da área, bem como um integrante da Divisão de Gestão de Pessoas do respectivo hospital, sendo preferencialmente Psicólogo Organizacional.

§4º É vedada a participação, na Comissão de Seleção a ser formada, de cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau do candidato à função gratificada.

Art. 11. A pontuação estabelecida em cada fase do Processo Seletivo é independente, não havendo somatório dos pontos obtidos em fases distintas.

Art. 12. Para fins de análise e classificação na 1ª Fase do Processo Seletivo, deverão ser anexados, junto à ficha de inscrição, o currículo do candidato, que deverá obedecer o formato Lattes e a documentação comprobatória, sendo consideradas:

I. Para experiência profissional:

a. Cópia da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), constando, obrigatoriamente, a folha de identificação com número e série, a folha com a foto do portador, a folha com a qualificação civil, a folha de contrato de trabalho e as folhas de alterações de salário que constem mudança de função, acrescida de declaração do empregador que informe o período (datas de início e fim) e a discriminação do serviço realizado, com a descrição das atividades desenvolvidas, se exercido na área privada;

b. Cópia de Declaração, ou Certidão de tempo de serviço, que informe o período (datas de início e fim) e a discriminação do serviço realizado, com a descrição das atividades desenvolvidas, no caso de servidor público.

II. Para cursos de capacitação:

a. Certificado de curso na área específica para a função pretendida, com carga horária mínima de 30 (trinta) horas.

III. Para os cursos de pós-graduação em nível de especialização:

a. Diploma de curso de pós-graduação em nível de especialização, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas/aula, expedido por instituição reconhecida pelo MEC.

IV. Para os cursos de pós-graduação em nível de mestrado ou doutorado:

a. Diploma de curso de pós-graduação em nível de doutorado (título de doutor) ou mestrado (título de mestre), expedido por instituição reconhecida pelo MEC.

§1º No caso do inciso III, também será aceita a declaração de conclusão de pós-graduação em nível de especialização, expedido por instituição reconhecida pelo MEC, desde que acompanhada de histórico escolar.

§2º No caso do inciso IV, também será aceito certificado e/ou declaração de conclusão de curso de Doutorado ou Mestrado, expedido por instituição reconhecida pelo MEC, desde que acompanhado de histórico escolar.

Art. 13. Na 1ª Fase, serão observados os requisitos mínimos obrigatórios previstos no Art 4º e, quando se tratar de funções gratificadas de Setor e Divisão, deverá também haver atendimento de, no mínimo, um dos seguintes critérios:

- I. Possuir experiência profissional de, no mínimo, dois anos em atividades correlatas às áreas de atuação da Empresa ou em áreas relacionadas às atribuições e às competências da função;
- II. Ter ocupado cargo em comissão ou função de confiança em qualquer Poder, inclusive na administração pública indireta, de qualquer ente federativo por, no mínimo, um ano;
- III. Possuir título de especialista, mestre ou doutor em área correlata às áreas de atuação da Empresa ou em áreas relacionadas às atribuições da função;

Art. 14. A classificação na 1ª Fase, referente à Análise Curricular, se dará mediante os seguintes critérios:

- I. Experiência na área específica para a função pretendida – 1 ponto para cada ano completo, até o limite de 8 pontos;
- II. Experiência em área correlata à função pretendida – 0,5 ponto para cada ano completo, até o limite de 6 pontos;
- III. Experiência em gestão ocupando função gratificada/cargo comissionado - 1 ponto para cada ano completo, até o limite de 4 pontos;

IV. Capacitações na área específica para a função pretendida – 0,5 ponto a cada 15 horas acumuladas de capacitação, até o limite de 3 pontos;

V. Capacitações em área correlata à função pretendida – 0,5 ponto a cada 10 horas acumuladas de capacitação, até o limite de 1 ponto;

Art. 15. Havendo empate na classificação da 1ª Fase referente a Análise Curricular, serão observados os seguintes critérios:

I. Possuir título de especialista em área correlata às áreas de atuação da Empresa ou em áreas relacionadas à função pretendida – 1 ponto por título até o limite de 2 pontos;

II. Possuir título de mestre em área correlata às áreas de atuação da Empresa ou em áreas relacionadas à função pretendida – 2,3 pontos;

III. Possuir título de doutor em área correlata às áreas de atuação da Empresa ou em áreas relacionadas à função pretendida – 2,5 pontos;

Parágrafo Único. Persistindo o empate, será selecionado o candidato que obtiver maior tempo de exercício na Unidade da Rede EBSERH a qual a função está vinculada.

Art. 16. Participarão da 2ª Fase referente à Entrevista os melhores classificados na 1ª Fase, observando o limite definido abaixo:

I. De 1 a 5 inscritos – Até a 3ª classificação;

II. De 6 a 10 inscritos – Até a 4ª classificação;

III. A partir de 10 inscritos – Até a 5ª classificação;

Parágrafo único. O Superintendente da Unidade da Rede EBSERH à qual a vaga está vinculada poderá, por ato discricionário, ampliar o quantitativo de classificados para a 2ª Fase do Processo Seletivo em até quatro vezes o limite definido no caput.

Art. 17. A 2ª Fase do Processo Seletivo, referente à Entrevista, consistirá na análise das características pessoais do candidato com vistas a avaliar as suas habilidades, experiências, atitudes e expectativas para o exercício da função, observados os seguintes critérios e pontuação:

- I. Capacidade de negociação, gerenciamento de conflitos, tomada de decisão, visão sistêmica, conformidade normativa e capacidade de articulação entre áreas distintas – Até 40 pontos;
- II. Resiliência, flexibilidade, gestão de equipes e relacionamento interpessoal - Até 30 pontos;
- III. Consistência na argumentação, organização, coesão, articulação e clareza na exposição de ideias e capacidade de síntese - Até 20 pontos;
- IV. Habilidade técnica para a função pretendida - Até 15 pontos;

Parágrafo Único. A entrevista será realizada conforme formato definido pela Comissão de Seleção.

Art. 18. O candidato que obtiver a melhor classificação na 2ª Fase será indicado para a função, pelo Colegiado Executivo da respectiva Unidade hospitalar da Rede Ebserh, à(s) Diretoria(s)/Coordenadoria(s) correspondente(s) da Administração Central, a qual apresentará manifestação quanto à necessidade de realização ou não da 3ª Fase do Processo Seletivo.

§1º A Diretoria de Gestão de Pessoas realizará consulta anual às demais Diretorias da Administração Central para indicação de quais cargos (Unidade, Setor e Divisão) serão consultadas para participação na 3ª Fase do Processo Seletivo.

§2º Em caso de acúmulo de cargos, empregos ou função pública pelo candidato indicado, deve ser emitido Parecer da Comissão de Acumulação de Cargos local, previamente ao encaminhamento à Diretoria/Coordenadoria correspondente da Administração Central.

§3º Caso a Administração Central da EBSERH delibere pela realização de 3ª Fase do Processo Seletivo, de caráter eliminatório, a fim de avaliar o comprometimento com as atividades da Empresa e alinhamento estratégico do candidato indicado pelo Colegiado Executivo da Unidade da Rede EBSERH, serão observados os seguintes critérios e pontuação:

- I. Domínio sobre a legislação e literatura aplicável à área de atuação da função – Até 40 pontos;
- II. Domínio sobre a legislação aplicável à administração pública, em especial à legislação aplicável à EBSERH - Até 30 pontos;
- III. Conhecimento sobre o Mapa Estratégico da EBSERH (Direcionadores, Propósito, Visão, Valores e Objetivos Estratégicos) - Até 20 pontos;
- IV. Habilidade técnica para a função, bem como, conhecimento sobre sistemas relacionados à rotina na EBSERH, conforme o caso - Até 10 pontos;

§4º A 3ª Fase do Processo Seletivo será conduzida com a participação da(s) respectiva(s) Diretoria(s)/Coordenadoria(s) da Administração Central.

§5º Será eliminado o candidato que não obtiver o mínimo de 80% de aproveitamento do total de pontos na 3ª Fase do Processo Seletivo, devendo o Colegiado Executivo da Unidade da Rede EBSERH indicar o segundo melhor classificado na 2ª Fase, o qual, também, precisa atingir o aproveitamento mínimo de 80% na 3ª fase.

§6º Em caso de nenhum dos candidatos na 3ª fase atingirem o aproveitamento mínimo de 80% será iniciado novo Processo Seletivo.

Art. 19. A Diretoria correspondente da Administração Central, após o previsto no artigo anterior, encaminhará o processo à Diretoria de Gestão de Pessoas para providências quanto à nomeação.

CAPÍTULO III

DA NOMEAÇÃO

Art. 20. Será nomeado o candidato indicado pelo Colegiado Executivo da Unidade da Rede EBSERH, conforme disposto no Art.18º.

Parágrafo único. Caso seja realizada a 3ª Fase do Processo Seletivo, somente será nomeado o candidato indicado que obtiver pontuação igual ou superior ao mínimo de 80% de aproveitamento do total de pontos.

Art. 21. A nomeação de empregado efetivo da EBSERH está condicionada à compensação de eventual saldo de horas positivas acumuladas no Banco de Horas.

Parágrafo Único. Eventual saldo de horas negativas acumuladas não compensadas até a data de nomeação serão descontadas em folha pagamento após expiradas, conforme calendário definido.

Art. 22. A nomeação de servidores pertencentes aos quadros de outros órgãos da Administração Pública ficará condicionada à edição do ato de cessão pelo órgão de origem.

§1º A não edição do ato previsto no parágrafo anterior no prazo de 30 dias corridos, prorrogáveis justificadamente por até 15 dias corridos, a contar do recebimento do pedido de cessão pelo órgão de origem do servidor, acarretará, no caso da realização do processo seletivo, na desclassificação do candidato, e consequente convocação do próximo candidato, se houver.

§2º A nomeação do empregado ou servidor indicado pela autoridade máxima da Unidade hospitalar da Rede Ebserh está condicionada à verificação, pela Diretoria de Gestão de Pessoas da Ebserh, do preenchimento dos requisitos previstos nesta normativa, notadamente a idoneidade do candidato, sob pena de nulidade da nomeação.

Art. 23. A vigência da portaria de nomeação será da data de sua publicação ou data nela especificada, sendo vedada a indicação retroativa.

TÍTULO III

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 24. Todos os nomeados aos Cargos em Comissão ou Funções Gratificadas da Ebserh exercerão suas atividades em regime de dedicação integral.

Art. 25. Os cargos e funções que estiverem ocupados à data da publicação desta Norma somente serão submetidos ao regime nela previsto após a exoneração ou dispensa de seu ocupante.

Art.26. Os substitutos para as funções cuja nomeação do titular tenha ocorrido sob a égide do regime previsto nesta Norma deverão atender os requisitos previstos nos incisos I, III, IV e V do Art. 4º, salvo quando não for possível.

Art. 27. O procedimento de exoneração ad nutum para os cargos em comissão e as funções gratificadas seguirá as regras gerais aplicáveis ao caso.

Parágrafo único - A mesma autoridade competente para nomear o colaborador para o exercício de função de confiança é competente para a sua exoneração.

Art.28. Para os Cargos em Comissão ou Funções Gratificadas exercidas por empregado efetivo da Rede EBSERH ou servidor ou empregado público cedido, poderá ser percebido o salário fixado para o Cargos em Comissão ou Função Gratificada, integralmente e não acumulável com o salário de origem, ou a remuneração do cargo ou emprego de origem com acréscimo de 60% (sessenta por cento) do salário correspondente ao cargo ou função exercida na EBSERH.

Art.29. As ações de capacitação e desenvolvimento de pessoal necessárias à ocupação dos cargos em comissão e das funções de confiança de que trata esta Norma deverão constar no planejamento de capacitação das Unidades da Rede EBSERH, a partir da análise das necessidades de treinamento, aperfeiçoamento ou desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e competências.

CAPÍTULO II

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art.30. Os casos omissos e dúvidas deverão ser apreciados e dirimidos pela Diretoria de Gestão de Pessoas.

Art.31. Fica vedada a nomeação para ocupação de Função Gratificada ou Cargo Comissionado de candidato indicado por meio eletivo.

Art.32. A Diretoria de Gestão de Pessoas poderá expedir instruções específicas relativas aos procedimentos a serem observados na nomeação das funções gratificadas e cargos comissionados, ficando sujeitas às disposições desta Norma.

Art. 33. Os processos encaminhados à Administração Central até o dia anterior a vigência desta Norma, embora pendentes de análise pela área técnica, serão reguladas pela Resolução nº 423, de 03 de maio de 2021, publicada no Boletim de Serviço nº 1061 de 10 de maio de 2021.

Art. 34. Revogam-se a Resolução nº 423, de 03 de maio de 2021, publicada no Boletim de Serviço nº 1061 de 10 de maio de 2021 e as demais disposições em contrário na data de vigência desta Norma.

Art. 35. Esta Norma entra em vigor após decorridos 15 (quinze) dias corridos de sua publicação.

ANEXOS

Integram a presente Norma Operacional os seguintes anexos:

Anexo I – Portaria de Abertura de Processo Seletivo para Função Gratificada

Anexo II - Ficha de Inscrição no Processo Seletivo.

Anexo III – Tabela de Pontuação – 1ª Fase.

Anexo IV – Tabela de Pontuação – 2ª Fase.

Anexo V – Tabela de Pontuação – 3ª Fase.

ANEXO I – PORTARIA DE ABERTURA DE PROCESSO SELETIVO PARA FUNÇÃO GRATIFICADA

(modelo com as informações mínimas que devem ser observadas)

Portaria-SEI nº X, de (data da portaria)

O Superintendente da Unidade da Rede EBSERH (Nome da Unidade), no uso de suas atribuições legais, de acordo com as competências que lhe foram conferidas pelo Regimento Interno e, em consonância, com a Norma Operacional que dispõe sobre os critérios e procedimentos a serem aplicados para seleção e nomeação das funções gratificadas e cargos comissionados, no âmbito da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSERH, resolve:

Art. 1º Iniciar processo seletivo para função gratificada de Chefe (nome da função) junto ao (nome da unidade organizacional superior).

Art. 2º Para atuação no processo seletivo foi designada a Comissão de Seleção, conforme Portaria- SEI (nº e data da portaria e indicação da publicação).

Art.3º As inscrições para o processo seletivo devem ser realizadas no período de (indicação do período, observado o mínimo de 07 (sete) dias corridos), devendo os interessados encaminharem ficha de inscrição (Anexo II), currículo e documentação comprobatória para o (indicar endereço eletrônico ou outro instrumento com idêntica finalidade).

Art.4º Aplica-se ao processo seletivo o procedimento e demais disposições contidas na norma operacional específica.

Art. 5º Esta Portaria - SEI entra em vigor na data de sua assinatura.

Norma Operacional Específica

Anexo II - Ficha de Inscrição no Processo Seletivo.

(Nome do Superintendente)

ANEXO II – FICHA DE INSCRIÇÃO NO PROCESSO SELETIVO

NOME:	
CPF:	
CARGO EFETIVO:	
ÓRGÃO:	
FUNÇÃO PARA A QUAL SE INSCREVE:	
FORMAÇÃO SUPERIOR :	
PÓS GRADUAÇÃO EM NÍVEL DE ESPECIALIZAÇÃO:	
PÓS GRADUAÇÃO EM NÍVEL DE MESTRADO:	
PÓS GRADUAÇÃO EM NÍVEL DE DOUTORADO:	
DECLARAÇÃO: Declaro que estou ciente que o processo seletivo não se constitui em concurso público, nem a este se equipara para quaisquer fins ou efeitos, bem como, que a minha participação ou desempenho no processo seletivo não gera direito à nomeação ou à designação. Declaro que estou ciente que, caso nomeado, as atividades serão exercidas em regime de dedicação integral. Declaro, ainda, a veracidade das informações prestadas acima e contidas no currículo, bem como nas demais documentações comprobatórias anexadas, sob pena de responsabilidade administrativa, cível ou criminal. OBS: Deverão ser anexados a ficha de inscrição: Currículo e documentação comprobatória, conforme Art 12.	

____/____/____.

Assinatura do Candidato

ANEXO III – TABELA DE PONTUAÇÃO – 1ª FASE

NOME:		
CPF:		
CARGO EFETIVO:		
ÓRGÃO:		
FUNÇÃO PARA A QUAL SE INSCREVE:		
REQUISITOS OBRIGATÓRIOS:		
FORMAÇÃO SUPERIOR COMPLETA: () SIM () NÃO		
CURSOS DE CAPACITAÇÃO EM GESTÃO DE PESSOAS/LIDERANÇA DE EQUIPE, COM CARGA HORÁRIA MÍNIMA ACUMULADA DE 40 (QUARENTA) HORAS: () SIM () NÃO		
EM CASO DE FUNÇÃO GRATIFICADA DE SETOR/DIVISÃO, ATENDE AO DISPOSTO NOS INCISOS I, II OU III DO ART 13: () SIM () NÃO		
CRITÉRIOS CLASSIFICATÓRIOS:		
Critérios:	Pontuação:	Pontuação Atribuída:
I)Experiência na área específica para a função pretendida.	1 ponto para cada ano completo, até o limite de 8 pontos.	
II)Experiência em área correlata à função pretendida.	0,5 ponto para cada ano completo, até o limite de 6 pontos.	
III)Experiência em gestão ocupando função gratificada/cargo comissionado.	1 ponto para cada ano completo, até o limite de 4 pontos.	
IV)Capacitações na área específica para a função pretendida.	0,5 ponto para cada 15 horas acumuladas, até o limite de 3 pontos.	
V) Capacitações em área correlata à função pretendida.	0,5 ponto a cada 10 horas acumuladas , até o limite de 1 ponto;	
TOTAL		
CRITÉRIOS DE DESEMPATE:		
Critérios:	Pontuação:	Pontuação Atribuída:
1º) Possuir título de especialista em área correlata às áreas de atuação do órgão ou da entidade ou em áreas relacionadas à função pretendida.	1 ponto por título até o limite de 2 pontos.	
2º) Possuir título de mestre em área correlata às áreas de atuação do órgão ou da entidade ou em áreas relacionadas à função pretendida.	2,3 pontos.	
3º) Possuir título de doutor em área correlata às áreas de atuação do órgão ou da entidade ou em áreas relacionadas à função pretendida.	2,5 pontos.	
OBS: Persistindo o empate, será selecionado o candidato que obtiver maior tempo de exercício na Unidade da Rede EBSERH a qual a função está vinculada.		

ANEXO IV – TABELA DE PONTUAÇÃO – 2ª FASE

NOME:		
CPF:		
CARGO EFETIVO:		
ÓRGÃO:		
FUNÇÃO PARA A QUAL SE INSCREVE:		
CRITÉRIOS CLASSIFICATÓRIOS:		
Critérios:	Pontuação:	Pontuação Atribuída:
I) Capacidade de negociação, gerenciamento de conflitos, tomada de decisão, visão sistêmica, conformidade normativa e capacidade de articulação entre áreas distintas.	Até 40 pontos.	
II) Resiliência, flexibilidade, gestão de equipes e relacionamento interpessoal.	Até 30 pontos.	
III) Consistência na argumentação, organização, coesão, articulação e clareza na exposição de ideias e capacidade de síntese.	Até 20 pontos.	
IV) Habilidade técnica para a função pretendida.	Até 15 pontos.	
TOTAL		

ANEXO V – TABELA DE PONTUAÇÃO – 3ª FASE

NOME:		
CPF:		
CARGO EFETIVO:		
ÓRGÃO:		
FUNÇÃO PARA A QUAL SE INSCREVE:		
CRITÉRIOS CLASSIFICATÓRIOS:		
Critérios:	Pontuação:	Pontuação Atribuída:
I) Domínio sobre a legislação e literatura aplicável à área de atuação do cargo ou função.	Até 40 pontos.	
II) Domínio sobre a legislação aplicável à administração pública, em especial à legislação aplicável à EBSERH.	Até 30 pontos.	
III) Conhecimento sobre o Mapa Estratégico da EBSERH (Direcionadores, Propósito, Visão, Valores e Objetivos Estratégicos).	Até 20 pontos.	
IV) Habilidade técnica para o cargo, bem como, conhecimento sobre sistemas relacionados à rotina na EBSERH, conforme o caso.	Até 10 pontos.	
TOTAL		
CRITÉRIO DE ELIMINAÇÃO:		
Obteve o mínimo de 80% de aproveitamento do total de pontos: () SIM () NÃO		
OBS: Será eliminado o candidato que não obtiver o mínimo de 80% de aproveitamento do total de pontos, devendo o Colegiado Executivo da Unidade da Rede EBSERH indicar o segundo melhor classificado na 2ª Fase, o qual, também, precisa atingir o aproveitamento mínimo de 80% na 3ª fase.		