



ASSOCIAÇÃO COMUNITÁRIA E CULTURAL

MARIA SANTANA

Rua Orlando Segala, 261

Jd. Adriana - Guarulhos - SP

☎ 4803-1630

e-mail: acc.mariasantana@gmail.com

CNPJ 01.273.298/0002-57

REGULAMENTO DE CONTRATAÇÃO

Este Regulamento estabelece as diretrizes adotadas pela Associação Comunitária e Cultural Maria Santana, na gestão dos seus colaboradores.

**Endereço: Rua Orlando Segala, nº261 – Jardim Adriana
Guarulhos/SP – CEP 07135-190**



Sumário

Objetivo	02
Aplicação	02
Diretrizes Gerais	02
Contratação	03
Gestão de Carreira	03
Remuneração	04
Desenvolvimento Profissional e Treinamento	05
Sistema de Avaliação	05
Benefícios	05
Desligamento	05
Considerações Finais	06



1. Objetivo

As políticas de Recursos Humanos constituem todos os preceitos, regras e normas estabelecidos pela Associação Comunitária e Cultural Maria Santana , uma sociedade civil, de direito privado, sem fins lucrativos.

Entendemos que o capital humano deve ser considerado o elemento mais importante e estratégico para a manutenção e crescimento da Organização, sendo assim, em consonância com a as Leis Trabalhistas a Associação Comunitária e Cultural Maria Santana estabelece aqui suas políticas de Recursos Humanos, voltada ao modelo integrado de gestão de pessoas por competências em todas as camadas dos processos de contratação, remuneração, concessão de benefícios, treinamento, avaliação de desempenho, saúde no trabalho, gestão da carreira e desligamento.

Essas diretrizes visam alinhar a qualificação e despertar o envolvimento dos colaboradores com os objetivos estratégicos da Organização, criando e disseminando a cultura e os valores institucionais, conscientizando e orientando cada colaborador sobre quais são os seus efetivo direitos, obrigações, benefícios e responsabilidades.

2. Aplicação

O Regulamento de Recursos Humanos se aplica a todos os colaboradores celetistas e aos servidores cedidos que atuam no projeto, caso houver, e integra-se ao contrato de trabalho entre o funcionário e a Associação Comunitária e Cultural Maria Santana, conforme o Artigo 444 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT): “as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes”.

O Regulamento de Recursos Humanos tem força legal para aplicação no campo de deveres e direitos, tanto dos empregados (contratados) como do empregador (contratante).



3. Diretrizes Gerais

Para garantir a transparência nos processos internos, o Regulamento de Recursos Humanos será entregue a todos os colaboradores contratados na ocasião de sua admissão e também terá seu conteúdo integral disponibilizado no portal e no departamento de Recursos Humanos da Associação Comunitária e Cultural Maria Santana, sendo assim, os funcionários deverão observar os preceitos deste Regulamento, sendo vedada a alegação de desconhecimento de tais processos e documentos.

Os direitos e deveres dos colaboradores da Associação Comunitária e Cultural Maria Santana, descritos neste documento são complementados pelos descritos no documento de Código de Ética.

Aos casos omissos ou não previstos em ambos manuais (Código de Ética e Regulamento de Recursos Humanos), aplicam-se as Leis do Trabalho e às demais legislações complementares, já que podem ser: leis ordinárias ou leis complementares.

4. Contratação

A Contratação representa a formalização junto ao candidato selecionado no processo de recrutamento e seleção, preparação da documentação necessária para admissão, assinatura do contrato de trabalho e ambientação do funcionário em suas rotinas a serem desenvolvidas na Associação Comunitária e Cultural Maria Santana. Este processo será composto de 4 pilares:

- **Recrutamento**

O recrutamento ocorre a partir das necessidades presentes e objetivos futuros da Associação Comunitária e Cultural Maria Santana. As fontes para recrutamento são externas como divulgações em mídias ou portais especializados, ou internas através de murais, intranet ou indicações de outros colaboradores. Ao surgir uma oportunidade de vaga, estes serão os canais utilizados para sua divulgação.



- **Seleção**

Nesta fase serão aplicados testes de conhecimento geral e específicos de acordo com o cargo e área de atuação, garantindo que o candidato seja selecionado de acordo com o perfil competências correspondentes e desejados à vaga.

- **Admissão**

Uma vez contratado, o colaborador passa por um processo de ambientação/experiência, que poderá variar conforme as convenções sindicais e leis trabalhistas. Mesmo neste período, todo colaborador admitido, obriga-se a cumprir as normas internas e a observar os princípios descritos no Código de Ética e no Regimento de Recursos Humanos da Associação Comunitária e Cultural Maria Santana.

- **Recontratação**

A Associação Comunitária e Cultural Maria Santana, admite a recontratação de colaboradores nos termos da Lei, respeitando o prazo mínimo de afastamento do funcionário de 6 (seis) meses em qualquer modalidade de contratação adotada pelo associação, desde que o funcionário não tenha sido demitido por justa causa.

5. Gestão de Carreira

A Associação Comunitária e Cultural Maria Santana, adotou o modelo de gestão de pessoas por competência para administrar o processo de gestão de carreiras. Para nós, competência é o resultado da mobilização do repertório de conhecimentos, habilidades, atitudes e experiências do funcionário em um determinado contexto, de forma alinhada aos valores e à estratégia da organização social e está associada à entrega, ou seja, à contribuição da pessoa para a Organização Social e conseqüente agregação de valor.



- **Mobilidade e Evolução**

As possibilidades de mobilidade e evolução de carreira na Associação Comunitária e Cultural Maria Santana são representadas por trajetórias profissionais. Estas consistem em agrupamentos de funções de natureza de trabalho semelhantes, que refletem os processos fundamentais existentes no Instituto e que, portanto, mobilizam um conjunto semelhante de competências.

- **Avaliação**

A avaliação e diferenciação do nível de entrega e agregação de valor das pessoas na Associação Comunitária e Cultural Maria Santana viabilizam-se por meio da classificação por nível de complexidade, envolvendo escopo de responsabilidade, nível de estruturação das atividades, grau de autonomia e supervisão, tratamento das informações e nível de atuação.

Os aspectos observáveis de interação com o contexto da associação e a atuação dos funcionários nesses fatores denota seu nível de desenvolvimento e maturidade. Quanto maior a capacidade de lidar com situações mais complexas, mais elevado será o seu patamar de desenvolvimento. Há possibilidade de progressão tanto na carreira técnica como na carreira de liderança.



- **Requisitos de Acesso**

Os requisitos de acesso representam os parâmetros e critérios que orientam a mobilidade de carreira e sinalizam ações de desenvolvimento para a evolução das pessoas na associação. O cargo máximo na Associação Comunitária e Cultural Maria Santana é o de Diretor, ocupado por profissionais aprovados pelo Conselho de Administração e, portanto, não deve ser visualizado como uma evolução natural da carreira de liderança, mas sim como uma referência para que outros profissionais possam, no futuro, se preparar e aumentar suas chances de serem indicados como sucessores do atual grupo executivo.

6. Remuneração

A remuneração dos funcionários será administrada de acordo com a estratégia de posicionamento no mercado de organizações congêneres definida pela Associação Comunitária e Cultural Maria Santana, em consonância com o Modelo Integrado de Gestão de Pessoas por Competências. Será de responsabilidade do Conselho de Administração fixar anualmente a tabela de remuneração.

- **Critérios para Movimentação Salarial**

A movimentação salarial do funcionário na trajetória pode ser por progressão ou promoção. A progressão considera a movimentação salarial sem que haja mudança no nível de atuação do profissional, enquanto que a promoção indica mudança de nível de carreira e, conseqüentemente, de faixa salarial. Para que ocorra tanto a progressão quanto a promoção, deve-se observar a oportunidade de mobilidade de carreira, respeitando, ainda, a capacidade orçamentária atual e projetada na Associação Comunitária e Cultural Maria Santana pelo Conselho de Administração.

O resultado da Avaliação de Desempenho por Competência, com detalhamento de pontos fortes e espaços para melhorias, fornece elementos que auxiliam na decisão e priorização de movimentação salarial de profissionais. Todas as movimentações salariais e funcionais individuais deverão ser aprovadas pela Diretoria Executiva da Associação Comunitária e Cultural Maria Santana.



A Associação Comunitária e Cultural Maria Santana aplica o índice de reajuste salarial determinado pelo Sindicato dos Trabalhadores em Empresas e Serviços Públicos, e Similares, do Estado de São Paulo, na data-base da categoria, publicada em Convenção Coletiva de Trabalho.

7. Desenvolvimento Profissional e Treinamento

As condições para o desenvolvimento profissional e treinamento dos funcionários da Associação Comunitária e Cultural Maria Santana consistem em referenciais para que o gestor conduza seus funcionários ao desenvolvimento das competências essenciais, seja para superar uma lacuna e contribuir de forma mais efetiva para o alcance dos resultados da Associação, ou para prepará-los para demandas cada vez mais complexas.

As ações de desenvolvimento surgem para atender às demandas específicas de negócio, aos direcionadores estratégicos, ou por meio do Plano de Desenvolvimento Individual que é gerado a cada ciclo anual da Avaliação de Desempenho elaborado pelo gestor imediato e pactuado com o funcionário. Cabe a Associação estimular e proporcionar oportunidades para o desenvolvimento dos funcionários respeitando a disponibilidade de tempo e orçamento. Não obstante, cabe ao funcionário a responsabilidade pelo autodesenvolvimento.

8. Sistema de Avaliação

A Associação Comunitária e Cultural Maria Santana adota para avaliar o desempenho de seus colaboradores, o sistema de avaliação por metas e avaliação por competências. Ambas as avaliações são complementares, identificam oportunidades de desenvolvimento dos profissionais e permitem à organização evoluir de forma cíclica sua eficiência de atuação.

O ciclo de avaliação é anual, incluindo fixação de metas, acompanhamento e avaliação do resultado, envolvendo funcionário, gestor imediato e mediato.



9. Benefícios

A Associação Comunitária e Cultural Maria Santana, concede todos os benefícios previstos pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e, por liberalidade, concede benefícios de acordo com o previsto na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) vigente.

10. Desligamentos

O desligamento tem por objetivo o cancelamento de vínculo contratual com o funcionário e poderá ocorrer por decisão da Associação ou por solicitação do colaborador. A despeito da razão do desligamento todos os funcionários desligados deverão realizar a entrevista de desligamento.

11. Considerações Finais

Por tratar-se de um Regulamento interno, a Associação reserva-se o direito de alterar, substituir, cancelar ou revogar o presente instrumento unilateralmente, sem a necessidade de prévia comunicação aos funcionários, respeitando os limites previstos na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) vigentes e após aprovação nas instâncias da Diretoria Executiva e do Conselho de Administração da Associação Comunitária e Cultural Maria Santana.

Guarulhos, 01 de setembro de 2023.

PRESIDENTE: TANIA MARIA DE CASTRO

**Endereço: Rua Orlando Segala, nº261 – Jardim Adriana
Guarulhos/SP – CEP 07135-190**