

	Segurança da Informação:	Data: 17/08/2026
	Regulamento de Contratação de Pessoal	Documento: SEG-LAR-104
	Classificação da Informação: Uso Interno	Revisão: 00
SEG-LAR-104-Regulamento de Contratação de Pessoal (Rev00)		Página 1 de 5

REGULAMENTO DE CONTRATAÇÃO DE PESSOAL

Histórico das Revisões

Elaboração	Data	Rev	Descrição	Aprovação
Manoelina Pazuener	17/08/2026	00	Versão inicial	Sergio Estrela

	Segurança da Informação:	Data: 17/08/2026
	Regulamento de Contratação de Pessoal	Documento: SEG-LAR-104
	Classificação da Informação: Uso Interno	Revisão: 00
SEG-LAR-104-Regulamento de Contratação de Pessoal (Rev00)		Página 2 de 5

REGULAMENTO DE CONTRATAÇÃO DE PESSOAL

1. Objetivo

Este Regulamento estabelece as diretrizes para o recrutamento, seleção e contratação de pessoal pelo Lar Jesus Entre as Crianças, buscando assegurar que as contratações sejam realizadas de forma ética, transparente, imparcial e compatível com as necessidades da instituição.

Aplica-se à contratação de empregados, estagiários e aprendizes, observadas as particularidades e a legislação aplicável a cada modalidade.

A contratação de prestadores de serviços, pessoas jurídicas, microempreendedores individuais e profissionais autônomos não está abrangida por este Regulamento, sendo tratada no Regulamento de Compras da instituição.

2. Princípios

Os processos de contratação deverão observar os princípios da legalidade, impessoalidade, ética, igualdade de oportunidades, transparência e respeito aos candidatos.

É vedada qualquer forma de discriminação ou favorecimento pessoal durante o processo de seleção.

As informações e os dados pessoais dos candidatos deverão ser tratados com confidencialidade e utilizados exclusivamente para as finalidades relacionadas ao processo seletivo, observadas as normas de proteção de dados pessoais adotadas pela instituição.

3. Solicitação e Aprovação da Vaga

A necessidade de contratação deverá ser identificada pelo gestor da área, considerando a necessidade de substituição, ampliação da equipe, execução de projetos ou outras demandas da instituição.

A abertura da vaga dependerá de aprovação da Diretoria, considerando a necessidade da contratação e a disponibilidade de recursos.

Quando a contratação estiver vinculada a projeto, parceria ou recurso específico, deverão ser observadas também as condições previstas no respectivo instrumento e plano de trabalho.

4. Recrutamento

O recrutamento será realizado de acordo com as características da vaga e poderá ocorrer por meio de plataformas de recrutamento, empresas ou instituições especializadas, bancos de currículos ou outros meios considerados adequados pela instituição.

Para a contratação de estagiários e aprendizes poderão ser utilizadas instituições especializadas na intermediação e acompanhamento dessas modalidades.

Quando não forem encontrados candidatos adequados pelos meios inicialmente utilizados, poderão ser adotadas outras formas de recrutamento.

	Segurança da Informação:	Data: 17/08/2026
	Regulamento de Contratação de Pessoal	Documento: SEG-LAR-104
	Classificação da Informação: Uso Interno	Revisão: 00
SEG-LAR-104-Regulamento de Contratação de Pessoal (Rev00)		Página 3 de 5

5. Seleção

Os critérios de seleção serão definidos de acordo com as características e responsabilidades de cada vaga, podendo considerar, entre outros aspectos:

- formação e qualificação profissional;
- experiência;
- conhecimentos técnicos;
- habilidades e competências;
- perfil compatível com as atividades a serem desenvolvidas;
- disponibilidade;
- requisitos específicos da função.

O processo poderá compreender análise de currículos, entrevistas, testes, avaliações ou outras etapas consideradas necessárias de acordo com a vaga.

A participação em processo seletivo não gera direito à contratação.

6. Responsabilidades

Compete ao gestor da área:

- identificar e justificar a necessidade da contratação;
- informar os requisitos e características da vaga;
- participar do processo de seleção, quando necessário;
- manifestar-se sobre os candidatos avaliados.

Compete à área responsável pela Gestão de Pessoas:

- conduzir ou apoiar o processo de recrutamento e seleção;
- divulgar ou encaminhar as vagas aos canais de recrutamento;
- organizar as etapas do processo seletivo;
- solicitar a documentação necessária para a admissão;
- manter os registros e documentos pertinentes ao processo.

Compete à Diretoria aprovar a abertura da vaga e a contratação do candidato selecionado.

	Segurança da Informação:	Data: 17/08/2026
	Regulamento de Contratação de Pessoal	Documento: SEG-LAR-104
	Classificação da Informação: Uso Interno	Revisão: 00
SEG-LAR-104-Regulamento de Contratação de Pessoal (Rev00)		Página 4 de 5

7. Impedimentos e Conflitos de Interesse

Os processos de contratação deverão preservar a impessoalidade e evitar situações de favorecimento ou conflito de interesses.

Não será permitida a contratação de parentes de colaboradores quando houver relação de subordinação direta ou situação que possa comprometer a independência, a imparcialidade ou os controles internos da instituição.

A eventual contratação de ex-colaboradores deverá ser previamente avaliada e aprovada pela Diretoria, considerando o histórico profissional, as circunstâncias do desligamento anterior, as necessidades da instituição e a legislação aplicável.

A participação anterior ou atual do candidato em atividades voluntárias na instituição não lhe assegura preferência ou direito à contratação, devendo eventual candidatura observar os mesmos critérios aplicáveis aos demais candidatos.

Qualquer situação de potencial conflito de interesses deverá ser informada e avaliada antes da contratação.

8. Admissão

Após a aprovação da contratação, o candidato deverá apresentar a documentação necessária e cumprir os requisitos legais e administrativos aplicáveis à modalidade de contratação.

A admissão somente será concluída após o atendimento das exigências legais e internas da instituição, incluindo a realização do exame admissional, quando aplicável.

Em atendimento ao art. 59-A do Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA, incluído pela Lei nº 14.811/2024, a instituição deverá exigir e manter atualizada a certidão de antecedentes criminais de seus colaboradores.

A certidão deverá ser apresentada no processo de admissão e atualizada a cada 6 (seis) meses, cabendo à área responsável pela Gestão de Pessoas realizar o controle e manter o respectivo registro.

No ingresso na instituição, o colaborador deverá receber as orientações necessárias ao exercício de suas atividades e tomar conhecimento das políticas, normas e regulamentos institucionais aplicáveis à sua função, comprometendo-se a observá-los durante todo o período de vínculo com a instituição.

9. Período de Experiência

Nas contratações em que houver período de experiência, o desempenho e a adaptação do colaborador deverão ser acompanhados pelo gestor responsável.

Ao término do período previsto, será avaliada a continuidade da relação de trabalho, considerando o desempenho, a conduta e a adequação às necessidades da instituição.

	Segurança da Informação:	Data: 17/08/2026
	Regulamento de Contratação de Pessoal	Documento: SEG-LAR-104
	Classificação da Informação: Uso Interno	Revisão: 00
SEG-LAR-104-Regulamento de Contratação de Pessoal (Rev00)		Página 5 de 5

10. Documentação e Confidencialidade

Os documentos relacionados aos processos de recrutamento, seleção e contratação deverão ser mantidos de forma organizada e com acesso restrito às pessoas autorizadas.

Os dados pessoais dos candidatos e colaboradores serão tratados de acordo com a legislação aplicável e com as políticas de privacidade e proteção de dados adotadas pela instituição.

11. Disposições Finais

Situações não previstas neste Regulamento serão analisadas pela Diretoria, observados os princípios estabelecidos neste documento e a legislação aplicável.