



localizar na GO-174, zona rural - Fazenda Rancho Velho, município de Montividiu/GO.

Protocolo 163877

REGULAMENTO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL DO INSTITUTO DE GESTÃO E HUMANIZAÇÃO PARA A EXECUÇÃO DE CONTRATOS DE GESTÃO NO ESTADO DE GOIÁS

DEFINIÇÕES:

Para a finalidade deste regulamento considera-se:

- I. **AF - Alteração em Folha:** formulário interno do Instituto para suportar todas as alterações realizadas em folha de pagamento;
- II. **Cadastro Reserva:** reserva técnica de profissionais aprovados em Recrutamento / Processo Seletivo, para o provimento de vagas futuras, durante o período de validade estabelecido em edital, com o objetivo de tornar mais célere o processo de reposição de profissionais;
- III. **Candidato:** pessoa inscrita no Processo de Recrutamento e Seleção;
- IV. **Cargo:** posição formal ocupada por profissional dentro do organograma da Instituição;
- V. **Edital:** documento formal, que dá publicidade ao Recrutamento / Processo Seletivo, e, apresenta todas as informações necessárias em relação ao processo aberto para contratação de pessoal;
- VI. **Função:** conjunto de tarefas ou de atribuições, sistemáticas e reiteradas;
- VII. **Manual de Descrição de Cargos:** documento formal, que apresenta as descrições de cargos associados à estrutura organizacional da Instituição, abrangendo as responsabilidades, competências e pré-requisitos atinentes a cada cargo;
- VIII. **Pessoal:** todos os profissionais que desempenham atividade vinculada aos objetivos da Instituição, com vínculo empregatício direto, não terceirizado;
- IX. **Promoção:** alteração de cargo, em linha ascendente, do profissional já empregado da Instituição;
- X. **Recrutamento:** toda atividade desenvolvida com o intuito de atrair candidatos interessados, potencialmente qualificados, para ocupar cargos dentro da organização, a partir de uma vaga com perfil e necessidade previamente definidos;
- XI. **Recrutamento interno:** toda atividade desenvolvida com o intuito de atrair e selecionar candidatos que já se encontram dentro da organização, potencialmente qualificados, de acordo com o perfil da vaga. Tem como objetivo valorizar os empregados e ampliar o plano de oportunidade de desenvolvimento de carreira;
- XII. **Remanejamento / Transferência:** movimentação de pessoal entre setores ou entre unidades, no mesmo cargo;
- XIII. **Seleção:** toda atividade desenvolvida para a escolha, dentre os candidatos triados, do profissional que melhor atende aos requisitos da vaga de trabalho oferecida;
- XIV. **Situação de Urgência/Emergência:** aquelas em que a demora na conclusão do procedimento possa causar prejuízo à unidade ou a terceiros ou que exponham risco a vida, a saúde ou a integridade física de uma ou mais pessoas, desde que não caracterize simples falta de planejamento.
- XV. **Solicitante:** aquele que, autorizado por este Regulamento e nos limites de sua atribuição, solicitar a contratação de pessoal e/ou qualquer movimentação dos empregados sob sua gestão;
- XVI. **Triagem:** análise preliminar comparativa entre as informações registradas pelo candidato no cadastro do currículo e os requisitos publicados para o perfil da vaga;

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Este regulamento tem por finalidade estabelecer os procedimentos que serão adotados pelo Instituto de Gestão e Humanização - IGH, personalidade jurídica de direito privado, sem finalidade de lucros, qualificada como Organização Social de Saúde no Estado de Goiás, por meio do Decreto Estadual nº 7.650/2012, para o recrutamento, seleção e contratação de pessoal, bem como para caracterizar e definir procedimentos padrão, identificando e

conceituando os recursos a serem utilizados.

§1º As normas apresentadas neste Regulamento serão aplicadas exclusivamente no âmbito das relações estabelecidas nos Contratos de Gestão celebrados no Estado de Goiás, e serão regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho.

§2º Os procedimentos especificados por este Regulamento serão regidos pelos princípios da impessoalidade, da moralidade, da boa-fé, da probidade, da economicidade, da eficiência, da isonomia, da publicidade e do julgamento objetivo.

§3º É vedada, nos termos da Lei Federal nº 9.029/95 a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor, previstas no inciso XXXIII, do art. 7º da Constituição Federal.

§4º Os procedimentos de recrutamento e seleção de pessoal serão realizados pela área de Recursos Humanos do IGH, por meio de técnicas e pessoal capacitado, facultada a realização por terceiro interposto, total ou parcialmente, obedecidos em quaisquer casos os procedimentos estabelecidos neste Regulamento.

Art. 2º As contratações de pessoal obedecerão ao presente regulamento.

Parágrafo Único: As exigências de recrutamento e seleção previstas neste regulamento não se aplicam aos cargos de gestão, sendo esses: Diretoria, Gerência, Coordenação, Supervisão e afins.

Art. 3º O IGH dará publicidade prévia aos editais de recrutamento e seleção de pessoal, no prazo mínimo de 03 (três) dias úteis, que antecedem a data para o início das inscrições.

§1º O comunicado do recrutamento e seleção de pessoal dar-se-á por meio de publicação no Diário Oficial do Estado de Goiás, contendo o "cargo", número do edital e indicação do sítio do IGH para consulta ao edital, com as informações detalhadas acerca das vagas ofertadas.

§2º O edital disponível no sítio do IGH informará obrigatoriamente:

- I. Os cargos e suas atribuições;
- II. Número de vagas;
- III. Tipo de vaga - Vaga Efetiva ou Cadastro Reserva;
- IV. Carga horária;
- V. Salário;
- VI. Etapas do processo seletivo;
- VII. Prazos respectivos;
- VIII. As condições de participação;
- IX. Forma e local de inscrição;
- X. A data e local para comparecimento e ou entrega de documentação;
- XI. Dados de contato para maiores informações;
- XII. Demais informações que se façam necessárias.

§3º Outros meios de comunicação, além do Diário Oficial do Estado de Goiás, poderão ser utilizados sempre que a administração julgar conveniente.

CAPÍTULO II

DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

SEÇÃO I

DAS ETAPAS DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E

SELEÇÃO

Art. 4º A seleção dos candidatos obedecerá aos critérios tecnicamente admitidos, por meio de análise curricular e avaliação técnica, podendo ser conjugada a outros instrumentos como: entrevista por competência, avaliação psicológica, entrevista técnica, prova escrita, comprovação de experiência e/ou habilitação técnica operacional, provas situacionais, entre outros procedimentos legalmente admitidos, desde que previamente previstos e divulgados em edital.

Art. 5º A análise curricular, de caráter eliminatório, é a fase da seleção que consiste na habilitação e/ou qualificação profissional e experiência para o cargo pretendido, de acordo com os requisitos previamente definidos e apresentados em edital.

Art. 6º A avaliação psicológica, de caráter eliminatório, é a fase da seleção que consiste na entrevista psicológica e/ou aplicação de testes comportamentais de acordo com as competências institucionais desejáveis para o exercício da função.

§1º Esta etapa será conduzida, obrigatoriamente, pela área responsável pela seleção, através de seu quadro de profissionais de psicologia, ou a critério da administração, através de empresa de

consultoria ou profissionais da área de psicologia contratados especificamente para este fim.

§2º Após aferição dos testes aplicados e ou entrevista psicológica, o profissional de psicologia recomendará ou não, através de parecer formal, o candidato para ocupar o cargo pretendido.

Art. 7º A prova escrita, de caráter classificatório e eliminatório, é a fase da seleção que consiste em avaliar as habilidades e ou conhecimentos do candidato nas matérias de conhecimento geral e ou vinculadas à área de trabalho em que exercerá suas funções.

Art. 8º A entrevista técnica, de caráter classificatório e eliminatório, é a fase da seleção que tem por objetivo verificar as habilidades técnicas do candidato, seu conhecimento e experiência para a vaga pretendida, sua disponibilidade e capacidade para atuar em conformidade com as exigências do cargo e determinações legais.

Parágrafo Único: Esta etapa será conduzida, obrigatoriamente, pelo gestor solicitante ou profissional por ele delegado com conhecimento técnico suficiente para avaliar as habilidades do candidato e seu domínio na área pretendida, ou a critério da administração, através de empresa de consultoria contratada especificamente para este fim.

SEÇÃO II DOS RECURSOS

Art. 9º Ao publicar o resultado no site do IGH, a unidade concederá prazo de 01 (um) dia útil para a interposição de recurso, que deverá ser apresentado de forma escrita, em petição endereçada ao setor de Recursos Humanos do IGH, mediante protocolo.

Art. 10º O Recurso interposto será criteriosamente avaliado pelo IGH, que decidirá sobre o caso em um prazo de até 03 (três) dias úteis, sendo disponibilizada cópia da decisão no sítio do IGH.

SEÇÃO III DO CADASTRO RESERVA

Art. 11 Na contratação de empregados, poderá o IGH realizar processo seletivo para CADASTRO RESERVA, hipótese em que o processo terá validade de 01 (um) ano, podendo ser prorrogado, formalmente, por igual período, após encerramento do primeiro ano de vigência.

SEÇÃO IV DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO INTERNO

Art. 12 Tem como objetivo valorizar os profissionais que já integram o quadro de empregados das unidades geridas pelo Instituto, oferecendo oportunidade de desenvolvimento de carreira e promovendo a ascensão funcional, desde que sejam atendidos todos os requisitos do cargo.

§1º O recrutamento interno de profissionais seguirá os mesmos critérios para recrutamento descritos na SEÇÃO I - DAS ETAPAS DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO.

§2º A divulgação do recrutamento interno e seus resultados deverá ser realizada através de e-mail corporativo, murais das unidades, jornais institucionais e ou demais meios de comunicação interna existentes, sendo descartada a necessidade de qualquer divulgação através de meios de comunicação externos.

Art. 13 Condições para participação de processo seletivo interno:

- I. O profissional deve ter vínculo CLT com o Instituto;
- II. Estar em dia com os exames periódicos e ter baixo índice de absenteísmo;
- III. Ser empregado contratado, no mínimo, há 6 (seis) meses;
- IV. Não ter recebido penalização disciplinar (advertências formais ou suspensões) nos últimos 6 (seis) meses.
- V. Ser aprovado nos exames médicos para a mudança de função, caso necessário.

Parágrafo Único: A abertura de processo de recrutamento interno não obriga o IGH à contratação de algum dos profissionais inscritos. A contratação está condicionada à identificação de profissional que preencha todos os requisitos do cargo e que possua as habilidades pretendidas, de acordo com a avaliação técnica.

SEÇÃO V DO REMANEJAMENTO DE PROFISSIONAIS

Art. 14 O remanejamento de profissionais acontecerá apenas mediante observação e avaliação de desempenho, autorizado pela diretoria da unidade de saúde e em total concordância do empregado remanejado.

Parágrafo Único: O remanejamento só ocorrerá se não houver prejuízos e/ou transtornos em sua área de origem, nem com o empregado remanejado, com ressalvas ao disposto na CLT e

legislação vigente, desde que dentro da mesma carreira funcional ou compatível com a qual foi contratado.

CAPÍTULO III DA CONTRATAÇÃO SEÇÃO I DA CONVOCAÇÃO

Art. 15 A convocação dos candidatos para a contratação será realizada de acordo com a ordem de classificação, através de publicação no sítio do IGH e ou contato por telefone ou e-mail. Desta forma, conforme prevê o edital, é de inteira responsabilidade do candidato manter seus dados para contato atualizados junto ao setor de Recursos Humanos.

§1º A impossibilidade de convocação do candidato, por ausência de dados ou a inconsistência desses, acarretará sua desclassificação do Processo Seletivo.

§2º Na hipótese de o candidato convocado não comparecer na data agendada ou previamente recusar-se à contratação, este deixará de compor o cadastro de reserva do processo, tendo o status atualizado para desistente.

§3º Mensalmente o IGH publicará em seu sítio a relação de candidatos convocados no período, classificando-os entre admitidos e desistentes.

SEÇÃO II DA CONTRATAÇÃO

Art. 16 A aprovação do candidato em todas as fases do Processo de Recrutamento e Seleção não obriga o IGH à sua contratação.

Art. 17 A contratação do candidato selecionado se efetivará mediante:

- I. Entrega da documentação completa, conforme requisitos descritos no instrumento de divulgação da vaga;
- II. Apresentação do Atestado de Saúde Ocupacional - ASO, declarando apto o candidato a exercer as funções que dele serão exigidas;
- III. Conveniência administrativa e operacional;
- IV. Disponibilidade financeira;
- V. Demais dispositivos estatutários e previsão legal.

Art. 18 Poderá o IGH contratar, emergencialmente, sem a necessidade de processo seletivo, empregados, para qualquer cargo, desde que tenha promovido processo seletivo para o cargo em questão, e o mesmo tenha sido deserto, ou que não tenha candidatos inscritos que se apresentem com as habilitações técnicas necessárias para o exercício da função, ou ainda, em situações que a ausência de reposição do empregado possa causar prejuízo à unidade ou a terceiros ou que exponham o risco a vida, a saúde ou integridade física de uma ou mais pessoas, desde que não caracterize simples falta de planejamento.

Parágrafo Único: A contratação emergencial deve ter o caráter temporário de até 90 dias. Neste período deverá ser realizado processo seletivo para a captação de profissionais da categoria e perfil necessários, sem prejuízo à atividade assistencial das unidades hospitalares, extinguindo-se então a contratação emergencial.

SEÇÃO III DA CONTRATAÇÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA (PCD)

Art. 19 Tem por objetivo promover a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, atendendo assim as determinações legais.

Parágrafo Único: O setor de Medicina Ocupacional procederá com as avaliações visando o enquadramento do candidato à condição de PCD, bem como correlacionar a função e o posto de trabalho com as suas condições.

Art. 20 Do total de vagas oferecidas nos processos seletivos, serão reservadas vagas às pessoas com deficiência, amparadas pela Lei nº. 8.213/1991 e Decreto nº 5.296/2004, cujas limitações sejam compatíveis com a atividade a ser realizada.

Parágrafo Único: O edital para o processo de recrutamento e seleção de pessoal deverá conter a previsão total das vagas destinadas às pessoas com deficiência e as atribuições concernentes aos cargos.

CAPÍTULO IV OUTRAS MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO SEÇÃO I AUTÔNOMOS

Art. 21 Fica autorizada a contratação de autônomos pelo IGH, desde que para suprir necessidade de situações específicas e



esporádicas, não podendo a citada contratação perdurar por mais de 03 (três) meses.

SEÇÃO II JOVEM APRENDIZ

Art. 22 Tem por objetivo desenvolver profissionalmente o jovem com a finalidade de aumentar as suas oportunidades de entrada e permanência no mercado de trabalho, além de atender as determinações legais.

Parágrafo Único: Os jovens aprendizes serão assistidos pelo RH e pela Instituição formadora, sendo que essa desenvolverá um programa específico de capacitação ao longo do período de permanência deles no Instituto, visando um melhor rendimento interno.

SEÇÃO III ESTAGIÁRIO

Art. 23 Tem por objetivo capacitar estudantes de cursos de graduação, expandindo o conhecimento teórico-prático e desenvolvendo competências comportamentais para atender as demandas futuras do Instituto.

§1º A contratação de estagiários possui duração máxima de dois anos e será efetuada de acordo com a Lei Nº 11.788/2008.

§2º O curso deve estar em consonância com as atividades que o estagiário irá desenvolver, objetivando o seu desenvolvimento e estímulo ao aprendizado.

CAPÍTULO V DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

SEÇÃO I SALÁRIO

Art. 24 O Instituto deve adotar os pisos salariais estabelecidos pelos acordos e convenções coletivas de trabalho de cada região para todas as categorias profissionais regulamentadas, integrantes da sua estrutura de cargos e funções.

Art. 25 Para as categorias profissionais não regulamentadas, a política salarial será baseada nos valores praticados para as categoriais profissionais tomadas como referência.

Parágrafo Único: Em virtude da preponderância quantitativa nas unidades de serviços de saúde, as categorias profissionais tomadas como referência são enfermeiro e técnico de enfermagem, respectivamente, a todas as categorias profissionais não regulamentadas de nível de escolaridade superior e médio.

Art. 26 Em caráter excepcional, poderá ser permitida a contratação de empregados com valor salarial superior ao estabelecido, mediante justificativa apresentada pela diretoria da unidade de saúde e diretoria regional, que, após análise e parecer da área de Recursos Humanos, encaminhará à Superintendência para avaliação e possível aprovação. As seguintes condições devem ser atendidas:

- I. **Nível de Qualificação:** Que seja comprovado um nível de conhecimento e maturidade profissional equivalente ao exigido pelos requisitos de acesso, atendendo plenamente as especificações do cargo, de acordo com o Manual de Descrição dos Cargos da unidade de saúde / Instituto.
- II. **Equiparações Internas:** Que o novo empregado não tenha o seu salário superior a outros ocupantes do mesmo cargo, já contratados, e que preencham, em iguais condições, os requisitos da posição.
- III. **Dificuldades de Contratação:** Que fique comprovada a escassez de recursos no mercado local para o cargo objeto da contratação.

Art. 27 O salário a ser praticado nas unidades poderá ainda ser determinado de acordo com os valores de mercado da região de inserção, ratificados por meio de pesquisa salarial de mercado, que contemple ao menos 05 (cinco) instituições congêneres.

SEÇÃO II PROMOÇÃO

Art. 28 A promoção do empregado tem por objetivo preencher vagas abertas, valorizando os trabalhadores das unidades geridas pelo Instituto, oferecendo oportunidade de desenvolvimento de carreira.

Art. 29 Para que a promoção do profissional seja efetivada, as seguintes condições devem ser atendidas:

- I. O empregado deve possuir a habilitação profissional exigida no Manual de Descrição de Cargos das unidades de saúde geridas pelo IGH;
- II. Autorização da necessidade de aumento de quadro de

pessoal pela Superintendência do Instituto ou autorização da diretoria da unidade para os casos de reposição de pessoal;

III. A solicitação e indicação do empregado a ser promovido, deve ser realizada pelo gestor atual e/ou responsável da área para qual o promovido será subordinado.

IV. A equipe de Recursos Humanos avaliará o candidato à promoção, para verificação de sua aderência ao perfil da vaga a ser preenchida;

V. O vínculo de emprego entre o candidato à promoção e o Instituto deve existir há pelo menos 6 (seis) meses;

VI. Desde que dentro da mesma carreira funcional ou compatível com a qual foi contratado.

Parágrafo Único: Caso haja mais de um candidato à vaga de promoção, a aprovação do empregado ocorrerá a partir de avaliação técnica realizada pelo gestor da área e avaliações de competências e comportamental realizadas pelo setor de Recursos Humanos.

SEÇÃO III CARGOS DE GESTÃO

Art. 30 Em decorrência do organograma a ser definido pela alta administração do Instituto, e o nível de complexidade operacional de cada Contrato de Gestão, poderão ser estabelecidos os cargos de supervisão, coordenação, gerência e/ou diretoria para as diversas categorias profissionais existentes nas unidades.

Parágrafo Primeiro: O patamar salarial estabelecido levará em consideração a negociação efetuada entre a alta administração do Instituto e o profissional, sempre tendo como base a realidade salarial de mercado e valores praticados internamente para os cargos de gestão das diversas categorias profissionais.

Parágrafo Segundo: Caso a categoria profissional requeira função gerencial específica, em virtude dos critérios de complexidade mencionados, será estabelecido um patamar mínimo de 30% de variação em relação à função de coordenação.

SEÇÃO IV BENEFÍCIOS E GRATIFICAÇÕES

Art. 31 Os benefícios e gratificações concedidos pelo Instituto deverão ter como base as concessões oriundas dos acordos e convenções coletivas de trabalho de cada categoria profissional, bem como nas determinações da legislação trabalhista a esse respeito.

Art. 32 Devido ao nível de complexidade no recrutamento de profissionais para cargos de gestão, e para garantir maior atratividade à vaga, o IGH poderá conceder os seguintes benefícios a profissionais que não residem no Estado de Goiás.

I. Reembolso das Despesas de Mudança / Ajuda de Custo para Instalação

- a. O profissional terá direito ao recebimento de uma Ajuda de Custo para Instalação, para auxílio com as despesas da mudança.
- b. A ajuda de custo será limitada a 50% (cinquenta por cento) do salário base do profissional, e poderá atingir até o valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) para os cargos de gestão, até o nível de gerência, e de até R\$ 10.000,00 (dez mil reais) para os cargos de diretoria.

II. Hospedagem (período de instalação)

- a. O profissional terá direito a hospedagem, em hotel reservado pelo próprio Instituto, por até 15 (quinze) dias, para sua instalação no local de destino.
- b. A hospedagem em hotel é aplicável ao profissional, seu (sua) cônjuge e mais 1 (um) dependente.
- c. A estadia em hotel deverá ter início no mês de contratação do profissional. A partir do momento que o profissional realizar o check-in no hotel, serão contados os 15 (quinze) dias corridos.
- d. Não poderão ocorrer estadias fora do prazo, ou caso ocorra, não serão arcadas pelo empregador.

III. Passagens aéreas

- a. O profissional, seu (sua) cônjuge e mais 1 (um) dependente terão direito a 3 (três) passagens aéreas durante o período de transição, sendo:
 - i. 1 (uma) passagem de ida para hospedagem no hotel na cidade de destino;
 - ii. 1 (uma) passagem de retorno para o local de origem, a fim de providenciar a mudança;



iii. 1 (uma) passagem de ida para instalar-se no local de destino.

b. A emissão das passagens aéreas é de responsabilidade do IGH, sendo sua solicitação realizada através de formulário próprio, autorizada pelo Gestor responsável pela contratação do profissional;

c. As passagens aéreas são intransferíveis.

Art. 33 Poderá o IGH instituir gratificação a seus empregados, mediante programa de incentivo à participação na gestão, em busca por boas práticas, pelo aperfeiçoamento dos processos, por maior eficiência e pela eficácia dos serviços executados na unidade de saúde.

Parágrafo Único: O Programa será regido por regulamento próprio, e, o total das gratificações dele decorrentes, será limitado a R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

CAPÍTULO VI

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS:

Art. 34 Fica vedado o relacionamento comercial ou profissional (contratar serviços, fazer aquisições, contratar funcionários e outros) com pessoas físicas e jurídicas que se relacionem com dirigentes que detenham poder decisório, e também com aquelas estapadas no inciso I do artigo 8º C da Lei Estadual nº 15.503/2005, a exceção da contratação dos próprios Diretores / Superintendentes por suas próprias pessoas jurídicas.

Art. 35 Para os casos elencados no Parágrafo Único do artigo 2º é vedada a contratação de cônjuge, companheiro ou parente, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o 3º (terceiro) grau, do Governador, Vice-Governador, de Secretários de Estado, de Presidentes de autarquias, fundações e empresas estatais, de Senadores e de Deputados federais e estaduais, Conselheiros do Tribunal de Contas do Estado e dos Municípios, todos do Estado de Goiás, bem como Diretores, estatutários ou não, do IGH.

Art. 36 É vedado ao PARCEIRO PRIVADO o pagamento de vantagem pecuniária permanente a servidor público a ele cedido, com recurso financeiro proveniente do Contrato de Gestão nº 131/2012-SES/GO, salvo na hipótese de adicional relativo ao exercício de função temporária de direção, chefia ou assessoramento, ou associada ao desempenho de produtividade.

Art. 37 É vedada a contratação de servidores ou empregados públicos em atividade, ressalvados os casos em que houver previsão legal e compatibilidade de horário.

Art. 38 A eficácia dos termos deste regulamento se submete ao controle estatal e social, por meio de sua aprovação pela Controladoria-Geral do Estado de Goiás e pelo Conselho de Administração do IGH, em conformidade com o disposto no parágrafo único, do art. 17º e inciso VIII, do art. 4º, da Lei nº 15.503/05, do Estado de Goiás.

Art. 39 Revogam-se as disposições em contrário.

Art. 40 O presente Regulamento entra em vigor imediatamente após sua aprovação pelo Conselho de Administração do IGH.

Goiânia-GO, 10 de dezembro de 2019

Instituto de Gestão e Humanização - IGH

Paulo Brito Bittencourt

Superintendente

Aprovado pelo Conselho de Administração em 03 de janeiro de 2020.

Protocolo 163452

O Instituto Brasileiro de Cultura, Educação, Desporto e Saúde- Ibraceds, torna público a abertura do Processo Seletivo Simplificado Edital nº 003/2020, para a contratação de Professores - Itego Maria Sebastiana da Silva - Porangatu-GO, em atendimento ao Contrato de Gestão 003/2017. O Edital será publicado em 20/01/2020 no endereço eletrônico <https://www.ibraceds.org.br/processoseletivo>

Protocolo 163742

O Instituto Brasileiro de Cultura, Educação, Desporto e Saúde- Ibraceds, torna público a abertura do Processo Seletivo Simplificado Edital nº 004/2020, para a contratação de

Professores - Itego Camen Dutra de Araújo - Formosa - GO, em atendimento ao Contrato de Gestão 003/2017. O Edital será publicado em 20/01/2020 no endereço eletrônico <https://www.ibraceds.org.br/processoseletivo>

Protocolo 163743

O Instituto Brasileiro de Cultura, Educação, Desporto e Saúde-Ibraceds, torna público a abertura dos Processos Seletivos Simplificados, para a contratação de Professores-Itego Carmem Dutra de Araújo: Edital SP nº 005/2020-Cotec de Buritinópolis-GO; Edital SP nº 006/2020-Cotec de Damianópolis-GO; Edital SP nº 007/2020-Cotec de Alvorada do Norte-GO; Edital SP nº 008/2020-Cotec de São Domingos-GO; Edital SP nº 009/2020-Cotec de São João da Aliança-GO; Edital SP nº 010/2020-Cotec de Simolândia-GO; Processo Seletivo Simplificado Edital nº 011/2020-Cotec de Posse-GO; Edital SP nº 012/2020-Cotec de Iaciara-GO; Edital SP nº 013/2020-Cotec de Flores de Goiás-GO; Edital SP nº 014/2020-Cotec Cavalcante-GO; Edital SP nº 015/2020-Cotec de Campos Belos-GO; Edital SP nº 016/2020-Cotec de Alto Paraíso-GO; Edital SP nº 017/2020-Cotec Monte Alegre de Goiás-GO, em atendimento ao Contrato de Gestão 003/2017. Os Editais serão publicados em 20/01/2020 no endereço eletrônico <https://www.ibraceds.org.br/processoseletivo>

Protocolo 163821

INFORMA: CONDOMÍNIO JMD LTDA, CNPJ: 18.012.066/0001-67, Recebeu da SMMA-Alexânia a Licença Ambiental de Instalação N.º 047/2016, com validade até 12/09/2018 para Implantação de Condomínio Urbanístico de Gestão Autônoma (Cond. Paraíso das Águas), na Fazenda São Bernardo, ZEITA, Alexânia-GO.

Protocolo 163546

INFORMA: CONDOMÍNIO JMD LTDA, CNPJ: 18.012.066/0001-67, torna público que requereu a SMMA-Alexânia, a Renovação da Licença Ambiental de Instalação - LI p/ Condomínio Urbanístico de Gestão Autônoma (Condomínio Paraíso das Águas), na Fazenda São Bernardo, ZEITA, Alexânia-GO.

Protocolo 163547

A empresa **PORTO RICO EXTRAÇÃO DE AREIA LTDA, CNPJ: 24.826.301/0001-43** torna público que **REQUEREU** da Secretaria Municipal de Meio Ambiente e Agricultura - SMMAA, de Pirenópolis-GO, as Licenças de Instalação e Funcionamento para Extração de **AREIA e CASCALHO**, na "Fazenda Mondongo", município de Pirenópolis-GO, obedecendo resolução CONAMA 001/86.

O Sr. **THÁRSIO JOSÉ DE SOUSA**, CPF: 012.763.271/96 torna público que **REQUEREU** da Secretaria de Estado de Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável - SEMAD, as Licenças de Instalação e Funcionamento para Extração de **AREIA e CASCALHO**, na "Fazenda Cachoeira/Santo Antônio", município de São Francisco de Goiás-GO, obedecendo resolução CONAMA 001/86.

Protocolo 163750

A **TELEFÔNICA BRASIL S/A**, inscrita 02.558.157/0022-97 torna a público que requereu junto a SEMMARH - Secretaria Municipal de Meio Ambiente e Recursos Hídricos de Caldas Novas - GO, a renovação da Licença Ambiental tipo **Operação**, para a atividade de Estação Rádio Base-ERB, localizada no seguinte endereço: Rua Interna 10, Qd. E, Lt.03, Jardim Metodista, Caldas Novas - GO(CITGO).

Protocolo 163800

A **TELEFÔNICA BRASIL S/A**, inscrita 02.558.157/0022-97 torna a público que requereu junto a SEMMARH - Secretaria Municipal de Meio Ambiente e Recursos Hídricos de Caldas Novas - GO, a renovação da Licença Ambiental tipo **Operação**, para a atividade de Estação Rádio Base-ERB, localizada no seguinte endereço: Rodovia GO-139, Km-10, Serra de Caldas, Zona Rural, Caldas Novas - GO(CLVGO).

Protocolo 163802