



CENTRO EDUCACIONAL E ASSISTENCIAL “CÂNDIDA PENTEADO DE QUEIROZ MARTINS”

ESCOLA DE EDUCAÇÃO INFANTIL “SANTA RITA DE CÁSSIA”

Utilidade Pública Municipal: Lei nº 5.218/1982

Utilidade Pública Estadual: Lei nº 4.498/1984

REGULAMENTO INSTITUCIONAL PARA RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E INTEGRAÇÃO DE COLABORADORES

RAZÃO SOCIAL: CENTRO EDUCACIONAL E ASSISTENCIAL “CÂNDIDA PENTEADO DE QUEIROZ MARTINS” – ESCOLA DE EDUCAÇÃO INFANTIL SANTA RITA DE CÁSSIA

CNPJ: 51.878.643/0001-73

ENDEREÇO: RUA SIR ALEXANDER FLEMING, Nº 1.120 – NOVA CAMPINAS
– CAMPINAS / SP – CEP: 13092-140

CAPÍTULO I – DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º. Este Regulamento estabelece diretrizes para o recrutamento, a seleção e a contratação de pessoal, com observância da legalidade, impessoalidade, transparência, eficiência, igualdade de oportunidades e conformidade com a legislação aplicável, o Estatuto Social e os instrumentos de parceria eventualmente firmados pela Instituição.

Art. 2º. Este Regulamento aplica-se às contratações realizadas pela Instituição, conforme a Legislação Vigente, o Estatuto Social e demais normas aplicáveis.

CAPÍTULO II – DOS PRINCÍPIOS DO PROCESSO SELETIVO

Art. 3º. O processo seletivo observará critérios objetivos, compatíveis com a natureza da função, assegurada a impessoalidade, a igualdade de oportunidades, a transparência, a não discriminação e a aderência entre o perfil do candidato e as atribuições do cargo ou função.

Art. 4º. É vedada qualquer forma de discriminação nos processos de recrutamento, seleção e contratação.



CAPÍTULO III – DO RECRUTAMENTO

Artigo 5º - O Regulamento Institucional para Recrutamento, Seleção e Integração de Colaboradores do **Centro Educacional e Assistencial "Cândida Penteado de Queiroz Martins" – Escola de Educação Infantil Santa Rita de Cássia**, será realizado por meio de recrutamento interno e/ou externo, observadas as especificidades da Instituição, sob a responsabilidade da Diretoria Executiva e da Coordenação Geral, em consonância com as necessidades institucionais e com a Estrutura Organizacional vigente.

Artigo 6º - **Constituem formas de recrutamento e seleção adotadas pela Instituição:**

- a) Recebimento e triagem de currículos encaminhados à Instituição durante o período de abertura de vagas, com guarda pelo prazo definido internamente;
- b) Sugestões de nomes por integrantes da equipe, quando cabíveis, observados os princípios da imparcialidade, da ética e da transparência;
- c) Publicação de oportunidades em canais de emprego e serviços públicos de intermediação de trabalhadores;
- d) Comunicação interna das oportunidades por meio dos espaços informativos da Instituição;
- e) Contato com organizações parceiras, redes de ensino e Organizações da Sociedade Civil para recebimento de perfis profissionais.

Artigo 7º - A abertura de vagas observará a necessidade institucional, o número de crianças atendidas em cada ano letivo, as demandas internas da Instituição, a disponibilidade orçamentária e a adequação do quadro de pessoal às atividades pedagógicas, administrativas e de apoio.

CAPÍTULO IV - ANÁLISE DE CANDIDATURAS

Artigo 8º - Os currículos recebidos serão analisados de acordo com o perfil profissional e os requisitos estabelecidos para cada vaga, observando-se, entre outros, os seguintes critérios:



- a) Apresentação das informações de forma objetiva e bem estruturada;
- b) Experiência profissional relacionada às atribuições da função;
- c) Percurso de atuação na área correspondente;
- d) Escolaridade compatível com as exigências ou características do cargo;
- e) Conhecimentos práticos e capacidades demonstradas ao longo da trajetória profissional.

CAPÍTULO V – DA SELEÇÃO

Artigo 9º - A condução das etapas de escolha poderá ficar sob a responsabilidade da Coordenação Geral, da Direção Educacional, de profissional de Recursos Humanos ou de serviço especializado contratado, conforme a necessidade da Instituição. Para essa atribuição, espera-se que o candidato apresente:

- a) Experiência ou preparo compatível com a responsabilidade assumida no processo;
- b) Condições de organizar, acompanhar e concluir as etapas previstas;
- c) Leitura ampla das necessidades da função e do contexto organizacional;
- d) Vivência prévia em Organizações da Sociedade Civil, quando possível.

Artigo 10º - As exigências para o exercício de cada função serão definidas conforme as características do cargo, as diretrizes institucionais e a Legislação aplicável. Entre os aspectos que poderão ser considerados, destacam-se:

- a) Percurso formativo adequado às atribuições da função, especialmente nos cargos de natureza pedagógica;
- b) Regularidade da habilitação exigida para atuação na Educação Infantil, quando couber;
- c) Experiência em atividades educacionais, administrativas ou de apoio, conforme a vaga;
- d) Comprometimento com o desenvolvimento integral e com o bem-estar da criança;
- e) Postura responsável, sensibilidade no trato, iniciativa, cooperação e convivência respeitosa no ambiente de trabalho;



- f) Vivência em instituições de Educação Infantil ou em Organizações da Sociedade Civil, quando desejável;
- g) Disponibilidade para processos de formação continuada e aperfeiçoamento profissional.

Artigo 11º - Conforme a natureza da função e as necessidades do processo, a Instituição poderá utilizar um ou mais dos procedimentos a seguir:

- a) Leitura e exame do histórico profissional apresentado;
- b) Aplicação de instrumentos de verificação compatíveis com a função;
- c) Conversa individual com o candidato;
- d) Atividades coletivas de observação e interação;
- e) Situações práticas ou simulações relacionadas às atribuições do cargo;
- f) Escuta técnica com profissional da área de Recrutamento e Seleção, quando necessária.

CAPÍTULO VI - ENTREVISTAS E ETAPAS DE AVALIAÇÃO

Artigo 12º - Os momentos de entrevista poderão ser realizados por representantes da área da Coordenação, da Direção Educacional ou por profissional com atribuição específica, conforme as características da função em análise.

Artigo 13º - Entre os aspectos a serem abordados nas entrevistas, poderão constar:

- a) Atendimento individual ao candidato;
- b) Relato de sua trajetória profissional e de experiências anteriores;
- c) Apresentação das atividades já desenvolvidas e das contribuições oferecidas em outros contextos de trabalho;
- d) Esclarecimentos sobre vínculos profissionais anteriores e expectativa de remuneração;
- e) Observação de aspectos comportamentais, potencialidades e pontos de aprimoramento;



f) Outras avaliações consideradas pertinentes ao perfil da vaga.

CAPÍTULO VII – DA CONTRATAÇÃO

Art. 14. A contratação do candidato aprovado ficará condicionada ao atendimento dos requisitos legais e internos, à apresentação da documentação aplicável, à aprovação competente e, quando for o caso, à compatibilidade com o plano de trabalho, orçamento ou instrumento de parceria correspondente

- a) Comunicação do resultado aos participantes do processo;
- b) Entrega da relação de documentos necessários ao ingresso do candidato aprovado;
- c) Encaminhamento para o exame médico admissional;
- d) Conferência da documentação dentro do prazo estabelecido;
- e) Efetivação da admissão em conformidade com a legislação trabalhista vigente;

CAPÍTULO VIII – DA INTEGRAÇÃO

Artigo 15º - Apresentação do novo colaborador ao Departamento correspondente;

Artigo 16º - Acolhimento institucional, com compartilhamento das rotinas e orientações necessárias ao trabalho e entrega dos documentos abaixo, que compõe a Organização Institucional:

- a. Manual do Trabalhador;
- b. Regimento Interno;
- c. Detalhamento das Atribuições;
- d. Política de Segurança e Prevenção de Acidentes;
- e. Entrega de Uniformes;
- f. Termo de Uso de Imagem.

Artigo 17º - Acompanhamento inicial durante o período de experiência, com avaliações periódicas e feedbacks pontuais, sempre que necessário, com vistas



CENTRO EDUCACIONAL E ASSISTENCIAL “CÂNDIDA PENTEADO DE QUEIROZ MARTINS”

ESCOLA DE EDUCAÇÃO INFANTIL “SANTA RITA DE CÁSSIA”

Utilidade Pública Municipal: Lei nº 5.218/1982

Utilidade Pública Estadual: Lei nº 4.498/1984

ao aperfeiçoamento profissional e à adequada integração às rotinas institucionais.

CAPÍTULO IX – DO CONFLITO DE INTERESSES

Art. 18. A Instituição não contrata parentes de dirigentes, gestores, colaboradores ou de quaisquer pessoas que atuem em posição de influência no processo seletivo ou de contratação. Situações de potencial conflito de interesses, inclusive envolvendo parentesco, vínculo pessoal ou relação de subordinação, deverão ser declaradas e tratadas com impessoalidade, critérios objetivos e registro adequado, resguardada a regularidade do processo.

Art. 19. É vedado o favorecimento pessoal ou a adoção de critério subjetivo incompatível com a impessoalidade em qualquer etapa do processo de contratação.

PARÁGRAFO ÚNICO: Este documento passa a produzir efeitos a partir de sua aprovação, podendo receber ajustes e atualizações sempre que a dinâmica institucional assim o recomendar.

Campinas, 01 de janeiro de 2026.

CENTRO EDUCACIONAL E ASSISTENCIAL C.P.Q. MARTINS