

PARECER

Para	Armando Leite Rollemburg Neto <i>Instituto para Fortalecimento da Agropecuária de Goiás – IFAG</i>
De	Daniel Santa Bárbara Esteves Anna Beatriz Savioli Gabriel Schroeder de Almeida Antônio Gonçalves Pereira Moraes <i>Manesco Advogados</i>
Ref.	Minuta de Regulamento de Recrutamento, Seleção e Contratação de Pessoas do IFAG

Consulta

O presente **Parecer** consiste em produto apresentado no âmbito da execução do Contrato nº 01/2025, celebrado pelo Instituto para Fortalecimento da Agropecuária de Goiás (“IFAG”) e pelo Consórcio de Apoio à Estruturação de Projetos (“CAEP”) para a prestação de serviços especializados de apoio ao Programa de Gestão de Obras no âmbito do Fundo Estadual de Infraestrutura (“FUNDEINFRA”).

Nos termos do item 3.14 do Anexo I – Termo de Referência do Contrato nº 01/2025, as atividades de assessoramento e consultoria jurídica têm por objetivo “garantir a conformidade jurídica do projeto como um todo e mitigar riscos legais”. Dentre as atribuições do CAEP, estão a assessoria jurídica em contratos, incluindo a “análise jurídica de contratos com (...) fornecedores e parceiros, assegurando que todas as cláusulas estejam em conformidade com a legislação aplicável” (item 3.14.1.1), e a mitigação de riscos legais, com o desenvolvimento de “estratégias para antecipar e

mitigar riscos legais que possam surgir durante a execução dos [sic] objeto, oferecendo suporte preventivo para evitar futuras contingências jurídicas” (item 3.14.1.6).

Assim, este **Parecer** analisa minuta de Regulamento de Recrutamento, Seleção e Contratação de Pessoas do IFAG. Para tanto, o **Parecer** se estrutura em três tópicos. Inicialmente, o tópico I apresenta um panorama do conjunto de normas e disposições aplicáveis às contratações a serem realizadas pelo IFAG no âmbito da parceria com a SEINFRA e a GOINFRA para a execução de recursos do FUNDEINFRA. Na sequência, o tópico II analisa a minuta de Regulamento encaminhada pelo IFAG, e discute suas previsões e possibilidades de aprimoramento – sistematizadas no Apêndice do **Parecer** e feitas também no próprio texto encaminhado, conforme Anexo I deste **Parecer**. Por fim, (iii) o tópico III destaca as considerações relativas à análise do Regulamento, sistematizando as conclusões alcançadas ao longo do **Parecer**.

I. Normas aplicáveis às contratações do IFAG

a. As parcerias entre Estado e OSC e o Programa de Parcerias Institucionais

A compreensão do arcabouço normativo a que se submetem as contratações a serem realizadas pelo IFAG com recursos do FUNDEINFRA deve ter início pela legislação aplicável à parceria, que gravita em torno de dois diplomas legais em especial: a Lei Estadual nº 21.670/2022 de Goiás e a Lei Federal nº 13.019/2014.

A primeira é a lei que disciplina o Fundo Estadual de Infraestrutura (“FUNDEINFRA”), e que passou a dispor sobre o Programa de Parcerias Institucionais para o Progresso e o Desenvolvimento Econômico do Estado de Goiás (“Programa de Parcerias Institucionais”) após a edição da Lei Estadual nº 22.940/2024.

A segunda, por sua vez, constitui o Marco Regulatório das Organizações da Sociedade Civil (“MROSC”), que se aplica às parcerias incluídas no Programa de Parcerias Institucionais (conforme o próprio art. 8º-K da Lei Estadual nº 21.670/2022) e que inaugurou, no ordenamento jurídico brasileiro, um novo regime jurídico para a execução de atividades ou projetos em colaboração entre o Poder Público e organizações da sociedade civil (“OSC”).

Com base nestes diplomas legais, a SEINFRA e a GOINFRA celebraram o Termo de Colaboração nº 001/2025 (“Termo de Colaboração”) com o IFAG, para viabilizar a implementação dos objetivos do FUNDEINFRA, com ênfase na execução de obras e serviços de arquitetura e engenharia.

A participação do IFAG na execução de investimentos com recursos do FUNDEINFRA, portanto, se dá na condição de OSC parceira da Administração Pública goiana. Seu envolvimento não equivale ao de órgão ou entidade públicos, submetidos a um determinado conjunto de normas e requisitos formais de observância obrigatória no controle da atividade administrativa. É, sim, o de entidade da sociedade civil organizada, pessoa de direito privado, cuja cooperação com o Estado volta-se primordialmente à realização de metas e resultados associados aos objetivos públicos da parceria, e que, por si só, concretiza valores jurídicos relacionados ao aumento da participação social na gestão de recursos e interesses coletivos.

Como decorrência da disciplina geral do MROSC, verifica-se que o IFAG tem liberdade para estabelecer os seus procedimentos de contratação voltados a assegurar o pleno funcionamento da parceria, na medida em que estes integram a sua esfera de autonomia gerencial. No mesmo sentido, a Lei Estadual nº 21.670/2022 impõe algumas poucas condições para a realização de contratações pela entidade no âmbito da parceria, que são de observância obrigatória pelo IFAG, mas que se centram na edição de regulamento específico e na observância de determinados princípios:

Art. 8º-C As entidades representativas dos setores produtivos, empresariais, industriais, profissionais e acadêmicos, constituídas há pelo menos 2 (dois) anos antes da publicação da presente lei e interessadas em colaborar para o progresso e o desenvolvimento econômico do Estado de Goiás poderão se associar, por meio da constituição de pessoa jurídica de direito privado sem fins econômicos, cujo estatuto deverá contemplar os seguintes elementos:

(...)

IV – a previsão expressa de a entidade editar regulamento próprio, com os procedimentos que deverá adotar para a contratação de obras, serviços, compras, alienações e admissão de pessoal, com respeito aos princípios da imparcialidade, da isonomia, da moralidade, da publicidade, da eficiência, da economicidade e do julgamento objetivo; (grifou-se)

Assim, a edição de regulamento prevendo procedimentos de contratação, seja de bens, serviços ou admissão de pessoal, é exigência legal do Programa de Parcerias Institucionais. Entretanto, as diretrizes para a norma são principiológicas, possibilitando à entidade parceira definir as soluções que melhor se coadunam com as finalidades a que sua atuação está voltada.

Tem-se, portanto, um arranjo legal que confere ampla liberdade de definição das regras dos processos de contratação. Nestes termos, a escolha de como e quando contratar faz parte das estratégias de gestão da entidade, que são desenhadas a partir de sua expertise, e estão sempre voltadas à identificação pelo IFAG dos melhores meios para atingimento das finalidades pretendidas pela parceria.

Desse modo, em atendimento ao comando legal e ao § 2º do art. 58 do Estatuto Social do IFAG¹, a associação aprovou (i) o Regulamento de Compras e Contratações do IFAG, pela Portaria nº 05/2025/IFAG, de 10 de julho de 2025, para o caso dos contratos de execução das obras que constituem o principal objeto e finalidade de sua parceria com a SEINFRA; e (ii) o Regulamento Geral de Contratações IFAG, aprovado pela Portaria nº 04/2025/IFAG, de 14 de agosto de 2025, que versa sobre os processos de contratações cotidianas de bens e serviços pela associação, que são eminentemente privados.

Agora, propõe-se a aprovar o Regulamento de Recrutamento, Seleção e Contratação de Pessoas do IFAG (doravante apenas “Regulamento”), que será analisado no tópico II a seguir. Antes disso, faz-se necessário analisar com maior profundidade o regime jurídico aplicável ao tema da contratação de pessoal por OSC parceiras da Administração Pública, com ênfase no caso específico do IFAG.

b. O regime jurídico aplicável à contratação de pessoal do IFAG

Conforme visto, a relação das OSC com o Poder Público ocorre a partir do estabelecimento de uma dinâmica de conjugação de esforços, e o modelo de parceria consolidado na legislação lhe reserva um relevante grau de autonomia na execução das atividades previstas, o que garante a sua liberdade na definição das suas estratégias de gestão. Dentre estas estratégias, por óbvio, está o seu planejamento de contratação de pessoal interno e a definição de sua remuneração. Assim, deve ser garantido à OSC que ela estabeleça, com liberdade, como se dará a seleção e contratação de pessoal, sob pena de punir a eficiência que se busca na relação com este tipo de entidade privada.

¹ Estatuto Social do IFAG (doc. SEI nº 75013458, disponível no processo SEI nº 202520920000846): “Art. 58. No desenvolvimento de suas atividades, o IFAG observará os princípios da legalidade, imparcialidade, moralidade, publicidade, economicidade e da eficiência, e não fará qualquer discriminação de raça, cor, gênero ou religião.

[...]

Parágrafo Segundo: O Instituto poderá editar regulamento próprio, com os procedimentos que deverá adotar para a contratação de obras, serviços, compras, alienações e admissão de pessoal”.

Nesse sentido, há que se pontuar, de início, que o IFAG, enquanto associação privada, não está sujeito a quaisquer disposições constitucionais relativas à concursos ou empregos públicos. Sobre isso, o Supremo Tribunal Federal ("STF") já definiu expressamente que Organizações Sociais ("OS") – qualificação atribuída a entidades privadas que prestam determinados tipos de serviço público social – que recebem verbas públicas estão desobrigadas a realizar concurso público:

É que as organizações sociais, ainda que eventualmente habilitadas a empregar recursos públicos, não se caracterizam jamais como parcela da Administração Pública. Seus diretores e empregados não são servidores ou empregados públicos. Consequentemente, não se lhes aplica o disposto nos incisos II e X do art. 37 da Constituição Federal. Noutras palavras, mesmo sujeitas a procedimento impessoal na seleção dos empregados e na fixação dos respectivos salários, não há que se falar em concurso público, ou remuneração fixada por lei [...]. Já o procedimento de seleção de pessoal, da mesma forma como a contratação de obras e serviços, deve, sim, ser posto em prática de modo impessoal e objetivo, porém sem os rigores do concurso público. Se a OS não é entidade da administração indireta, pois não se enquadra nem no conceito de empresa pública, de sociedade de economia mista, nem de fundações públicas, nem no de autarquias, já que não é de qualquer modo controlada pelo poder público, não há como incidir a regra do art. 37, II, da CF.² (grifou-se)

Portanto, conforme reconhecido pelo STF, os colaboradores de OS ou de OSC não se enquadram expressamente na condição de servidores públicos, mas sim de empregados privados, recebendo remuneração fundamentada em contratos de trabalho estabelecidos de maneira consensual e contratados por meio de regulamento próprio de seleção de pessoal, dispensando os formalismos do concurso público.

Nesse sentido, sob o ponto de vista trabalhista, as OSC são consideradas empregadores tal como são as empresas, uma vez que a Consolidação das Leis do Trabalho ("CLT") (Decreto-Lei nº 5.452/1943) se aplica a elas da mesma forma. Isso porque o conceito de empregador independe da finalidade lucrativa da atividade desenvolvida, conforme o § 1º do art. 2º da CLT³.

De igual forma, as OSC também podem se utilizar de fornecedores e prestadores de serviços para desempenho de suas atividades meio ou atividade fim.

² STF, ADI 1923, Relator(a): Ayres Britto, Relator(a) p/ Acórdão: Luiz Fux Tribunal Pleno, julgado em 16/04/2015.

³ Consolidação das Leis do Trabalho: "Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados".

Para tanto, devem fazê-lo por intermédio de contratos privados, para os quais tem autonomia de contratação, submetendo-se às normas aplicáveis, bem como suas normas internas e/ou àquelas que aderir por vontade própria, por meio de cláusulas contratuais que regem projetos ou atividades específicas.

Vale mencionar, ainda, que é facultado às OSC contar com voluntários, devendo para tanto seguir os dispositivos da legislação que rege a matéria (Lei Federal nº 9.608/1998).

No caso concreto, as contratações de pessoal realizadas pelo IFAG envolvem, essencialmente, custos indiretos decorrentes da execução do Termo de Colaboração, nos termos do art. 46 do MROSC. *In verbis*:

Art. 46. Poderão ser pagas, entre outras despesas, com recursos vinculados à parceria:

I - remuneração da equipe encarregada da execução do plano de trabalho, inclusive de pessoal próprio da organização da sociedade civil, durante a vigência da parceria, compreendendo as despesas com pagamentos de impostos, contribuições sociais, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, férias, décimo terceiro salário, salários proporcionais, verbas rescisórias e demais encargos sociais e trabalhistas;

II - diárias referentes a deslocamento, hospedagem e alimentação nos casos em que a execução do objeto da parceria assim o exija;

III - custos indiretos necessários à execução do objeto, seja qual for a proporção em relação ao valor total da parceria;

IV - aquisição de equipamentos e materiais permanentes essenciais à consecução do objeto e serviços de adequação de espaço físico, desde que necessários à instalação dos referidos equipamentos e materiais. (grifou-se)

No mesmo sentido, o Termo de Cooperação previu que os recursos públicos destinados ao IFAG poderiam ser utilizados, mediante autorização do Conselho Gestor do FUNDEINFRA, para a “[r]emuneração da equipe encarregada da execução do Plano de Trabalho, inclusive pró-labore para o pessoal contratado pelo IFAG em razão da parceria, compreendendo as despesas com pagamentos de impostos, contribuições sociais, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, férias, décimo terceiro salário, salários proporcionais, verbas rescisórias e demais encargos sociais e trabalhistas” (item 17.10.1).

Sendo assim, tanto o Plano de Trabalho quanto o Plano Orçamentário apresentados pelo IFAG – aprovados pela GOINFRA e ratificados pelo Conselho Gestor do FUNDEINFRA – incluem despesas relacionadas à equipe de trabalho a ser alocada para a consecução da parceria. Assim, os cargos e respectivas remunerações

dos colaboradores do IFAG no âmbito da parceria estão consolidados no Quadro 1 – Despesas com Custeio para fins de pagamento de despesas com pessoal e encargos.

Ademais, a disposição do art. 8º-C, IV, da Lei Estadual nº 21.670/2022 acima exposta foi replicada também na subcláusula 3.1 do Termo de Colaboração, que reforça o dever do IFAG de editar regulamento próprio, com procedimentos para contratações em geral, incluindo admissão de pessoal, respeitando os princípios legais. Ou seja, na subcláusula 3.1, o Termo de Colaboração previu o dever do IFAG de editar seu próprio regulamento de seleção e contratação de pessoal.

Dito isso, e uma vez compreendido o regime jurídico aplicável no que tange à contratação de pessoal por OSC parceiras da Administração Pública, com ênfase no caso específico do IFAG, pode-se passar à análise da minuta do Regulamento enviada pelo IFAG.

II. Análise da minuta e recomendações de alteração

A minuta de Regulamento encaminhada pelo IFAG disciplina os processos de recrutamento, seleção e contratação de pessoas para compor o quadro administrativo próprio do IFAG, sob o regime da CLT. De início, cumpre destacar que as contratações previstas no Regulamento não se aplicam aos cargos estatutários e de gestão administrativa e executiva, os quais são cargos de confiança e seguem o previsto no Estatuto Social do IFAG.

Conforme a minuta prevê, o processo de seleção instituído pelo Regulamento deverá ser conduzido por comissão interna designada por meio de portaria específica (“Comissão”), podendo ser composta pelo Diretor Administrativo, o Gerente da Secretaria-Geral e outros membros designados, com caráter técnico e deliberativo.

O processo é composto por duas fases, sendo a primeira de recrutamento e a segunda consistente em seleção propriamente dita de profissionais dentro dos padrões compatíveis com o mercado de trabalho e o perfil exigido para o emprego.

A primeira fase do processo de seleção se inicia a partir de chamamento público para inscrição no banco de currículos no site do IFAG, contendo especificações para a vaga de emprego aberta.

Após o recrutamento, inicia-se a fase de seleção, em que os candidatos interessados são avaliados de acordo com suas competências, mediante análise curricular e entrevista técnica. Outras etapas complementares, como provas práticas, dinâmicas em grupo etc., poderão ser eventualmente adotadas, de modo a comprovar a aptidão para desempenho no emprego objeto do processo de seleção.

Havendo aprovação do candidato, passa-se para etapa de contratação, a qual engloba a solicitação de apresentação de documentos, a realização de exames médicos, além daqueles eventualmente exigidos conforme a especificidade da vaga.

A contratação é, então, formalizada mediante a assinatura de contrato individual de trabalho sob o regime da CLT, no qual constarão informações sobre função, salário, carga horária, período de experiência e demais condições aplicáveis.

Ao firmar contratos baseados em regime celetista, o IFAG deve cumprir com diversas obrigações previstas na CLT. Dentre estas, é possível destacar: (i) limitação temporal da jornada de trabalho de 8 horas por dia; (ii) pagamento por horas extras trabalhadas de, ao menos, 50% a mais do valor regular pago pela hora do trabalhador; (iii) pagamento de 8% dos vencimentos em folha de pagamento do trabalhador direcionado ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (“FGTS”) pago pelo empregador; (iv) pagamento de contribuição previdenciária ao Instituto Nacional do Seguro Social (“INSS”), com alíquota variável entre 7,5% e 14%, que garante a possibilidade de aposentadorias, pensões e auxílio-doença – o empregador é responsável por complementar esse valor até o limite de 20%, e o restante é descontado diretamente da folha do empregado e transferido diretamente ao INSS pelo empregador; (v) 13º salário; (vi) direito a férias remuneradas; (vii) licenças maternidade e paternidade; (viii) vale-transporte; (ix) descanso semanal remunerado, (x) obrigação de repassar à Receita Federal o imposto da Pessoa Física descontado diretamente na fonte, além de outros.

Além disso, caso se adote o contrato de experiência – previsto nos arts. 443, caput, e § 2º, “c”, 445 e 478, todos da CLT – o período comprobatório, no qual se permite a verificação da adaptação do trabalhador à equipe e às necessidades e peculiaridades da entidade, não poderá ser superior à 90 (noventa) dias. Dentro desse período, há a possibilidade de ocorrer o desligamento, tanto a pedido do colaborador quanto a pedido do seu gestor.

Para além disso, o Regulamento, em linha com o Termo de Colaboração (itens 17.11 e ss.), prevê a criação de Fundo de Provisão para fins de suportar as rescisões trabalhistas e ações judiciais, cujos recursos deverão ser utilizados durante a vigência do Termo de Colaboração, bem como para pagamentos de ações judiciais que se prolonguem no decurso do tempo, após o término do ajuste. Tal Fundo será formado com depósitos mensais realizados pelo IFAG, do valor repassado pelo Estado de Goiás, para pagamento do pessoal contratado sob o regime CLT, mediante aplicação financeira vinculada à conta bancária específica.

Percebe-se, assim, que, de modo geral, a minuta de Regulamento está de acordo com os princípios listados no art. 8º-D, IV, da Lei Estadual nº 21.670/2022 e na subcláusula 3.1 do Termo de Colaboração nº 001/2025, bem como não viola nenhuma previsão da legislação pertinente.

De acordo com o exposto, o processo de seleção instituído pelo Regulamento permite a ampla participação de interessados e prioriza a contratação eficiente de funcionários para as vagas disponibilizadas. Assim, observa o princípio da eficiência ao estabelecer etapas simples e suficientes para garantir que o objetivo dos processos de seleção seja atendido – a contratação da pessoa mais adequada para ocupar a vaga aberta pelo IFAG. Do mesmo modo, o IFAG adota processo de contratação que impede e interdita o personalismo e a arbitrariedade, ao criar a Comissão para condução do processo e ao vedar “práticas de favorecimento, nepotismo, indicação política ou qualquer forma de tratamento desigual ou pessoalmente dirigido” (art. 5º do Regulamento). Por fim, os princípios da publicidade e transparência estão refletidos nas previsões sobre a disponibilização de informações no sítio eletrônico do IFAG, possibilitando ampla consulta e controle.

A fim de adequar a redação na busca por coesão, clareza e precisão, buscou-se promover alguns ajustes, correções e possibilidades de aprimoramentos na minuta. A análise se baseia tanto nas normas e condições aplicáveis à execução dos recursos do FUNDEINFRA pelo IFAG, em linha com o panorama exposto no tópico I acima, quanto em boas práticas de contratação e gestão que podem ser referência para a associação. As recomendações foram sintetizadas no Apêndice deste **Parecer**.

Por fim, considerando as atribuições da SEINFRA e da GOINFRA no âmbito do FUNDEINFRA⁴ e do Programa de Parcerias Institucionais⁵, e em vista das disposições do Termo de Colaboração sobre as contratações a serem realizadas pelo IFAG, recomenda-se que a minuta do Regulamento seja submetida à avaliação e aprovação da GOINFRA, para mitigar riscos de questionamentos, pela Administração, sobre os regramentos adotados pelo IFAG, e para viabilizar o endereçamento de eventuais alterações antes da publicação e do início da vigência da norma interna.

Recomenda-se, ainda, que a minuta seja enviada em conjunto com este **Parecer**, de modo a expor as razões que justificam as alterações nela propostas e o próprio teor dos princípios que informam as parcerias entre Estado e sociedade civil e o Programa de Parcerias Institucionais desenvolvido pelo Estado de Goiás.

II. Conclusão

Como síntese, analisou-se que a participação do IFAG na execução de investimentos com recursos do FUNDEINFRA, dá-se sob a condição de OSC parceira da Administração Pública goiana, e que, portanto, possui liberdade para estabelecer os seus procedimentos de contratações, incluindo admissão de pessoal. Com esse propósito, o IFAG elaborou a minuta de Regulamento de Recrutamento, Seleção e Contratação de Pessoas do IFAG, visando disciplinar os processos de recrutamento, seleção e contratação de pessoas para compor o quadro administrativo próprio da associação, sob o regime da CLT.

Os procedimentos de seleção e contratação propostos pela minuta estão alinhados com a legislação de parcerias e do Programa de Parcerias Institucionais, ao promover soluções simples e suficientes para garantir a contratação de pessoal interno do IFAG, visando a realização do Termo de Colaboração, sem descuidar da observância de princípios básicos de impessoalidade, moralidade, objetividade e transparência.

⁴ Conforme a Lei Estadual nº 21.670/2022, cabe à SEINFRA prestar suporte técnico e material ao Fundo (art. 1º, § 2º) e administrar suas dotações orçamentárias (art. 6º, *caput*).

⁵ Nos termos da Lei Estadual nº 21.670/2022, compete à SEINFRA supervisionar o Programa com o auxílio técnico da GOINFRA (art. 8º-A, § 2º), inclusive no acompanhamento e supervisão da prestação de contas das entidades parcerias (art. 8º-F, § 1º), e monitorar e avaliar o cumprimento do objeto das parcerias (art. 8º-G).

De todo modo, um conjunto de alterações foram sugeridas, e estão sistematizadas no Apêndice deste **Parecer**. Além disso, a minuta de Regulamento revisada compõe o Anexo I deste **Parecer**, e pode ser utilizada pelo IFAG para envio à GOINFRA e posterior publicação, conforme se recomendou.

Sendo o que nos cabia para o momento, subscrevemo-nos.

São Paulo, 22 de agosto de 2025.

Apêndice – Sugestões de adequações redacionais

Anexo 1 – Minuta de Regulamento de Recrutamento, Seleção e Contratação de Pessoas do IFAG (Revisada)



DANIEL S. B. ESTEVESES
OAB/SP 276376

Rafael P. Fernandes
Rafael Pereira Fernandes
OAB/SP nº 373.994

Previsão original do Regulamento	Comentários	Redação proposta
<p>Este Regulamento estabelece as normas que orientam o processo de recrutamento, seleção e contratação de pessoas no âmbito do IFAG, com base nos princípios da Administração Pública e na legislação trabalhista (CLT). Aplica-se exclusivamente aos cargos administrativos próprios, excluindo os cargos em comissão, e prevê critérios preferenciais de seleção, etapas facultativas e cláusulas de conveniência administrativa. O documento integra o processo SEI nº 202520920000846. 14.3.1</p>	<p>A ementa foi simplificada para dar maior clareza e objetividade, limitando-se a indicar o propósito geral do Regulamento. Foram retirados detalhamentos excessivos, que passam a ser tratados em dispositivos específicos ao longo do texto.</p>	<p>Dispõe sobre as normas que orientam o processo de recrutamento, seleção e contratação de pessoas no âmbito do IFAG.</p>
<p>N/A</p>	<p>Inclusão nos consideranda a respeito do Termo de Colaboração e de seus anexos, da aplicação supletiva da Lei Federal nº 13.019/2014 e da consideração do Termo de Ajustamento de Gestão ("TAG").</p>	<p>CONSIDERANDO o Termo de Colaboração nº 001/2025 ("Termo de Colaboração") firmado com a Secretaria de Estado da Infraestrutura – SEINFRA e a Agência Goiana de Infraestrutura e Transportes – GOINFRA no âmbito do Programa de Parcerias Institucionais para o Progresso e Desenvolvimento Econômico do Estado de Goiás, com fundamento na Lei Estadual nº 21.670/2022;</p> <p>CONSIDERANDO os anexos aprovados por meio do Termo de Colaboração, especialmente o Anexo II – Plano Orçamentário (SEI nº 75754119), no que se refere ao Quadro 1 – Despesas com Custeio para fins de pagamento de despesas com pessoal e encargos;</p> <p>CONSIDERANDO que a Lei Estadual nº 21.670/2022 determina a aplicação supletiva, no que couber, especialmente quanto à execução da parceria e sua prestação de contas, da Lei</p>

		Federal nº 13.019/2014, que estabelece o regime jurídico das parcerias entre a Administração Pública e as organizações da sociedade civil;
CONSIDERANDO o princípio da eficiência e da profissionalização da gestão de recursos humanos;	Esse <i>considerando</i> foi suprimido em razão de redundância.	N/A
CONSIDERANDO que os cargos aqui definidos foram extraídos do Quadro 1 conforme plano de trabalho em especial, no item 14.3.1, da Estimativa Orçamentária constante nos autos do processo SEI nº 202520920000846;	Esse <i>considerando</i> foi suprimido em razão de redundância.	N/A
Art. 2º As contratações previstas neste Regulamento não se aplicam aos cargos estratégicos de livre seleção pela Administração do IFAG, compreendendo os cargos de Diretor Administrativo, Assessorias Especiais e Gerências.	A redação foi ajustada para ampliar e especificar o escopo de exclusões, passando de "cargos estratégicos de livre seleção" para "cargos estatutários e de gestão administrativa e executiva". Além disso, incluiu-se a expressão "etc.", indicando caráter exemplificativo da lista de funções.	Art. 2º As contratações previstas neste Regulamento não se aplicam aos cargos estatutários e de gestão administrativa e executiva do IFAG, como os cargos de Diretor Administrativo, Assessorias Especiais, Gerências, etc.
CAPÍTULO III - DOS PRINCÍPIOS E DIRETRIZES	Os antigos arts. 14, 15 e 16 foram renumerados como arts. 3º, 4º e 5º, passando a compor o novo Capítulo II – Dos Princípios e Diretrizes (antes Capítulo III). Houve apenas ajustes redacionais pontuais, sem alteração de conteúdo substancial.	CAPÍTULO II - DOS PRINCÍPIOS E DIRETRIZES
Art. 14 O processo de seleção observará os princípios da legalidade, moralidade, imparcialidade, publicidade, eficiência e economicidade, sendo vedadas práticas discriminatórias ou antiéticas.		Art. 3º O processo de seleção observará os princípios da legalidade, moralidade, imparcialidade, publicidade, eficiência e economicidade, sendo vedadas práticas discriminatórias ou antiéticas.

<p>Art. 15 Sempre que possível, observar-se-á a promoção de:</p> <ul style="list-style-type: none"> I – Igualdade de gênero; II – Inclusão de pessoas com deficiência; III – Valorização da diversidade e grupos vulneráveis; IV – Acesso equitativo a oportunidades, observada a qualificação técnica dos candidatos. <p>Art. 16 São vedadas práticas de favorecimento, nepotismo, indicação política ou qualquer forma de tratamento desigual ou pessoalmente dirigido.</p>	<p>Art. 4º Os processos de contratação observarão a promoção de:</p> <ul style="list-style-type: none"> I – Igualdade de gênero; II – Inclusão de pessoas com deficiência; III – Valorização da diversidade e grupos vulneráveis; e IV – Acesso equitativo a oportunidades, observada a qualificação técnica dos candidatos. <p>Art. 5º São vedadas práticas de favorecimento, nepotismo, indicação política ou qualquer forma de tratamento desigual ou pessoalmente dirigido.</p>
<p>CAPÍTULO III - DOS PRINCÍPIOS E DIRETRIZES</p>	<p>O Capítulo III deixou de tratar de “Princípios e Diretrizes” (agora no Capítulo II) e passou a disciplinar os “Processos de Seleção”, incorporando o conteúdo que antes constava nas disposições gerais.</p>
<p>Art. 3º As seleções serão conduzidas por comissão interna designada por portaria, podendo ser composta por Diretor, o Gerente da Secretaria-Geral e outros membros designados, com caráter técnico e deliberativo.</p>	<p>Mudança no vocabulário de “processo seletivo” para “processos de seleção”.</p>
<p>Art. 4º Os processos seletivos observarão, preferencialmente, as seguintes etapas:</p> <ul style="list-style-type: none"> I – Análise curricular; II – Entrevista técnica. <p>§1º Poderá a comissão, a seu critério, suprimir etapas mediante justificativa técnica, considerando a urgência, a especificidade da vaga ou a inexistência de candidatos suficientes.</p> <p>§2º A comissão poderá adotar etapas complementares, como dinâmicas em grupo ou provas práticas, quando compatíveis com a natureza da vaga ofertada.</p>	<p>Mudança no vocabulário de “processos seletivo” para “processo de seleção”.</p> <p>Art. 6º Os processos de seleção serão conduzidos por comissão interna designada por portaria (“Comissão”), podendo ser composta pelo Diretor Administrativo, o Gerente da Secretaria-Geral e outros membros designados, com caráter técnico e deliberativo.</p> <p>Art. 7º Os processos de seleção observarão, preferencialmente, as seguintes etapas:</p> <ul style="list-style-type: none"> I – Análise curricular; e II – Entrevista técnica. <p>§1º Poderá a Comissão, a seu critério, suprimir etapas mediante justificativa técnica, considerando a urgência, a especificidade da vaga ou a inexistência de candidatos suficientes.</p> <p>§2º A Comissão poderá adotar etapas complementares, como dinâmicas em grupo ou provas práticas, quando compatíveis com a natureza da vaga ofertada.</p>

<p>Art. 5º A publicação do chamamento público para inscrição no banco de currículos ocorrerá exclusivamente, no site do IFAG e nos momentos em que houver demanda de contratação.</p>	<p>O artigo foi renumerado (de art. 5º para art. 8º) e sofreu apenas ajustes redacionais: retirada da vírgula após “ocorrerá” e supressão da conjunção “e”, para dar maior clareza e objetividade ao texto.</p>	<p>Art. 8º A publicação do chamamento público para inscrição no banco de currículos ocorrerá, exclusivamente, no site do IFAG nos momentos em que houver demanda de contratação.</p>
<p>Art. 6º O banco de currículos terá validade até o encerramento do processo seletivo ao qual estiver vinculado.</p>	<p>Mudança no vocabulário de “processo seletivo” para “processo de seleção”.</p>	<p>Art. 9º O banco de currículos terá validade até o encerramento do processo de seleção ao qual estiver vinculado.</p>
<p>Art. 7º As decisões da comissão terão caráter definitivo, ressalvada deliberação expressa da Diretoria e Presidência.</p>	<p>O artigo foi renumerado (de art. 7º para art. 10º) e recebeu ajustes redacionais para maior precisão: especificou que as decisões da Comissão se referem aos “processos de seleção”, incluiu a expressão “não cabendo recurso” para reforçar o caráter definitivo e adequou a redação do parágrafo único (“etapas dos processos”).</p>	<p>Art. 10º As decisões tomadas pela Comissão nos processos de seleção terão caráter definitivo, não cabendo recurso, ressalvada deliberação expressa da Diretoria e Presidência.</p>
<p>CAPÍTULO II – DA CONTRATAÇÃO</p>	<p>Art. 8º A contratação dos candidatos selecionados se dará com base no regime da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, respeitadas as condições orçamentárias, a conveniência administrativa e o interesse institucional do IFAG.</p>	<p>O conteúdo sobre contratação foi deslocado do Capítulo II (art. 8º) para o Capítulo IV (art. 12º). A redação foi ampliada para esclarecer que a aprovação no processo de seleção é condição necessária, mas não suficiente para a contratação, acrescentando como requisitos a disponibilidade de recursos vinculados ao Termo de Colaboração e a discricionariedade da gestão, além da já prevista conveniência administrativa.</p>
<p>Art. 10 A contratação será precedida de assinatura de contrato de trabalho, no qual constarão informações sobre função, salário, carga horária, período de experiência e demais condições aplicáveis.</p>	<p>O artigo foi renumerado (de art. 10 para art. 14º) e sofreu pequena adequação redacional, substituindo “será precedida de” por “será realizada mediante” para maior clareza e precisão.</p>	<p>Art. 12º A aprovação no processo de seleção constitui condição necessária, porém não suficiente, para a contratação com base no regime da CLT, que estará sempre condicionada à conveniência administrativa, ao recebimento de recursos vinculados ao Termo de Colaboração e à discricionariedade da gestão do IFAG.</p>
<p>Art. 11 A permanência do empregado após o período de experiência observará o desempenho funcional e a necessidade da instituição, podendo ser rescindido o contrato a qualquer tempo,</p>	<p>O artigo foi renumerado (de art. 11 para art. 15) e recebeu pequeno ajuste redacional, substituindo “conforme critérios da Consolidação das Leis do Trabalho” por “conforme as previsões e</p>	<p>Art. 14º A contratação será realizada mediante a assinatura de contrato de trabalho, no qual constarão informações sobre função, salário, carga horária, período de experiência e demais condições aplicáveis.</p> <p>Art. 15 A permanência do empregado após o período de experiência observará o desempenho funcional e a necessidade da instituição, podendo ser rescindido o contrato a qualquer tempo,</p>

conforme critérios da Consolidação das Leis do Trabalho e avaliação interna da Diretoria e Presidência.	critérios da CLT" para maior clareza e formalidade.	conforme as previsões e critérios da CLT, bem como avaliação interna da Diretoria e Presidência.
Art. 12 Poderá haver rescisão contratual unilateral a qualquer tempo por iniciativa do IFAG, nos termos da CLT, sem que disso resulte direito à reintegração ou à estabilidade contratual, respeitados os direitos trabalhistas legais.	O artigo foi renumerado (de art. 12 para art. 16) e sofreu pequeno ajuste redacional, retirando a palavra "unilateral", sem alteração do conteúdo ou alcance da norma.	Art. 16 Poderá haver rescisão contratual a qualquer tempo por iniciativa do IFAG, nos termos da CLT, sem que disso resulte direito à reintegração ou à estabilidade contratual, respeitados os direitos trabalhistas legais.
N/A	Adição do capítulo V – FUNDO DE PROVISÃO, conforme previsto nos itens 17.11 e ss. do Termo de Colaboração.	CAPÍTULO V – DO FUNDO DE PROVISÃO Art. 17 De acordo com o previsto no Termo de Colaboração, o IFAG se compromete a formar um Fundo de Provisão para fins de suportar as rescisões trabalhistas e ações judiciais, cujos recursos deverão ser utilizados durante a vigência do Termo de Colaboração, bem como para pagamentos de ações judiciais que se prolonguem no decurso do tempo, após o término do ajuste. Parágrafo único. O Fundo de Provisão será formado com depósitos mensais realizados pelo IFAG, do valor repassado pelo Estado de Goiás, para pagamento do pessoal contratado sob o regime CLT, mediante aplicação financeira vinculada à conta bancária específica.
Art. 18 A aprovação no processo seletivo constitui condição necessária, porém não suficiente, para a contratação, que estará sempre condicionada à conveniência administrativa, à disponibilidade orçamentária e à discricionariedade da gestão do IFAG.	Essa cláusula foi excluída por redundância.	N/A