



Caroline dos Santos Randmer da Silveira
Tradutora Pública e Intérprete Comercial dos idiomas Inglês e Português
Matriculada na Junta Comercial do Estado de São Paulo (JUCESP) sob o nº 1.896
CPF: 365.108.938-00

Translation No. 60

Book No. 3

Page No. 355

IT IS TRUE AND I DO HEREBY CERTIFY THAT I have been presented with a document in Portuguese, which I translate into English as follows:



FUNDAÇÃO FACULDADE DE MEDICINA (MEDICAL SCHOOL FOUNDATION – FFM)

SELECTION PROCESS REGULATIONS FOR THE HIRING OF HUMAN RESOURCES

Chapter I

Principles

Art. 1 – Fundação Faculdade de Medicina (Medical School Foundation – FFM), a private, non-profit entity, holder of the Certificate of Charitable Social Assistance Entity (CEBAS), qualified as a State Social Health Organization pursuant to Complementary Law No. 846/98 and Municipal Law No. 14.132/06, governed by the rules of civil law pursuant to Federal Law No. 10.406/02 and State Law No. 17.893/2024, hereby establishes, within the scope of its authority, these Selection Process Regulations for the Hiring of Human Resources, which shall be administered in accordance with the constitutional principles of legality, publicity, impartiality, morality, efficiency, and cost-effectiveness.

Art. 2 - FFM employees shall be hired under the Consolidation of Labor Laws (CLT), in accordance with its legal status as a private-law entity.

Art. 3 - Employees hired by FFM shall not be considered public servants, and their employment relationship shall not include any stability, benefits, or rights typical of the statutory public regime.

Chapter II

General Provisions

Art. 4 - These regulations establish the rules for conducting a Selection Process, within the scope of the FFM, with the purpose of hiring personnel to fill openings or create a reserve/talent pool.

Art. 5 - The recruitment request process shall begin with the completion of a Personnel Movement Proposal form, and the FFM People Management Department shall be responsible for coordinating the entire process, including the development and publication of its various stages.

Art. 6 - The recruitment and selection process shall specify the application procedure and the knowledge requirements to be assessed through the Written and/or Practical Examination stages, which shall be outlined in the job description. The date, time, and location of such examinations shall be announced during the candidate invitation process.



Caroline dos Santos Randmer da Silveira
Tradutora Pública e Intérprete Comercial dos idiomas Inglês e Português
Matriculada na Junta Comercial do Estado de São Paulo (JUCESP) sob o nº 1.896
CPF: 365.108.938-00

Translation No. 60

Book No. 3

Page No. 356

Art. 7 - The selection process shall be valid for one (1) year, from the date the results are announced, extendable for an equal period, as required by the contracting party and expressly approved by the Executive Board.

Chapter III **Basic Requirements for Candidates**

Art. 8 - The following are the basic requirements for participating in the Selection Process:

- 1 – Be a Brazilian or a foreigner in accordance with the laws currently in effect;
- 2 – Have their electoral obligations in order (except foreigners);
- 3 – Have their military obligations in order, if male;
- 4 – Be registered with the professional licensing board for their professional category, when required.

Art. 9 - No employee dismissed for just cause can be rehired.

Sole paragraph - In other forms of dismissal, a minimum period of six (6) months for rehiring shall be observed.

Art. 10 - An employee with an active contract may apply for and participate in a new selection process under the same conditions as other candidates, one (1) year after their date of hire or one (1) year after their last transfer or promotion, provided that the organization can bear the associated costs and/or assume the resulting financial burden, which shall be evaluated at any stage of the selection process, with the possibility of the candidate's disqualification at FFM's discretion.

Chapter IV **Recruitment**

Art. 11 - The recruitment of candidates shall be preceded by extensive publicity with disclosure on the FFM website and/or publication in a newspaper circulated in the State of São Paulo and/or digital media and/or employment websites, containing, briefly, the functions to be filled and the conditions for the participation of candidates.

Art. 12 - The selection process shall have a minimum period of five (5) business days for candidate registration on the FFM website and may be extended as necessary.

Chapter V **Selection Process for the Hiring of Human Resources**

Art. 13 - The selection process for the hiring of human resources shall consist of one or more of the following modalities, on an eliminatory basis: credential review, written examination, group dynamics exercise, practical examination, case study, situational assessment, language proficiency test, computer skills test, interview, and/or any other that proves more appropriate for the selection of candidates, in the in-person or online modalities, depending on the requirements of the position.



Caroline dos Santos Randmer da Silveira
Tradutora Pública e Intérprete Comercial dos idiomas Inglês e Português
Matriculada na Junta Comercial do Estado de São Paulo (JUCESP) sob o nº 1.896
CPF: 365.108.938-00

Translation No. 60

Book No. 3

Page No. 357

First Paragraph - The modality(ies) to be used and the admission criteria, including the cutoff score, which may range from five (5) to seven (7), shall be defined when the available position is announced.

Second Paragraph - When the selection process contains more than one modality, the candidates must have passed the previous stage to be called to the next one.

Third Paragraph - In the event of a tie in the classification, the tiebreaker shall successively follow the following criteria, when applicable:

- 1 - Highest score obtained in the written test;
- 2 - Highest score obtained in the practical test;
- 3 - Highest score obtained in the interview;
- 4 - Application order.

Art. 14 - The candidate who misses any stage of the selection process shall be deemed to have withdrawn.

Art. 15 - The candidate shall be excluded from the selection, at any phase of the process, if they:

- 1 - Use illicit means to take the tests;
- 2 - Assist or accept assistance for the same purpose;
- 3 - Disturb, in any way, the order of the selection process;
- 4 - Adopt disrespectful behavior toward the Institution, its representatives, or employees, such as, for example, verbal, physical aggressions, insults or defamations.

Art. 16 - The candidate shall have their test invalidated if they:

- 1 - Do not observe the instructions related thereto;
- 2 - Do not return the answer sheet and the question booklet.

Art. 17 - The results, including the list of the approved candidates, shall be disclosed on the FFM website.

Art. 18 - The selection process may be used to fill a vacancy for an area other than the one originally disclosed, at the discretion of FFM.

Sole paragraph - According to need, sharing of classified candidates and those on a waiting list may occur across the different branches (CNPJs) administered by FFM.

Art. 19 - In the hiring of human resources linked to the core activity, the guidelines established in these Regulations may be used as supplementary guidance, reserving the possibility of a simplified selection process, consisting of a résumé review, personal interview, or another criterion to be justified.

Art. 20 - The People Management Department, with the authorization of the Executive Board of FFM, may hire professionals or third parties with a renowned track record to prepare the tests and, if applicable, to form an examining board to oversee the candidate selection process.



Chapter VI

Appeals

Art. 21 - An administrative appeal shall lie, to be addressed to the FFM People Management Department within three (3) calendar days counted from the date of disclosure of the selection process results.

First Paragraph - In the case of a matter that deals with an irremediable irregularity, the appeal shall be received without suspensive effect, unless the People Management Department deems it appropriate, given the significance of the matter, to suspend the effects of the decision being appealed.

Second Paragraph - Once the appeal is received, it shall be up to FFM's People Management Department, the Examining Board, or the specialized professionals hired to prepare the tests, to issue a final decision within five (5) business days.

Third Paragraph - Once the appeal has been judged and if there is a change in the result previously disclosed, the People Management Department shall publish a new list of the approved candidates on the Institution's website.

Chapter VII

Hiring

Art. 22 - When inviting candidates for hiring, FFM shall observe the ranking order of successful candidates, except in cases of non-attendance, non-location, or express withdrawal.

Art. 23 - The invitation of a qualified candidate shall be made by the People Management Department via email, and their hiring is contingent upon the submission of the required documents and the completion of the pre-employment medical examination.

Art. 24 - Failure by the candidate to comply with any deadline established for their hiring, regarding the delivery of documents and performance of the pre-employment medical examination, shall result in their disqualification.

Art. 25 - Successful candidates shall be hired under the Consolidation of Labor Laws (CLT), with an initial probationary period of up to ninety (90) days.

Sole paragraph - During the period mentioned in the heading, the employee's immediate supervisor shall evaluate the employee's performance, confirming whether or not to retain them on FFM's staff.

Art. 26 - As part of the hiring process, the candidate shall sign the Acknowledgment and Notification Form, in accordance with the requirements of the State Court of Auditors.

Art. 27 - In the hiring process, the candidate shall submit a STATEMENT stating that there is no impediment to complying with the work hours established with the FFM and the existence or absence of an employment relationship with public or private institutions or companies.



Caroline dos Santos Randmer da Silveira
Tradutora Pública e Intérprete Comercial dos idiomas Inglês e Português
Matriculada na Junta Comercial do Estado de São Paulo (JUCESP) sob o nº 1.896
CPF: 365.108.938-00

Translation No. 60

Book No. 3

Page No. 359

Art. 28 - Young Apprentices referred by a partner institution responsible for delivering the Socio-Apprenticeship Program and admitted through FFM's recruitment and selection process may be directed to permanent vacancies, provided they satisfy the established eligibility criteria, successfully complete the program, and achieve the expected performance outcomes during the apprenticeship period.

Chapter VIII **Final Provisions**

Art. 29 - For emergency hiring to meet justified temporary needs, a simplified selection process may be used, regardless of the type of work to be performed.

Art. 30 - Cases omitted in these Regulations shall be decided by the Executive Board of FFM, and its decisions shall be subject to subsequent approval by the Board of Trustees.

Art. 31 - These Regulations shall enter into force on the date of its publication in the Official Gazette of the State of São Paulo.

Art. 32 - All provisions to the contrary are hereby repealed.

[Footer: **Legal** | 55 11 3016 4843 – juridicoadm@ffm.br | (Seal: Legal Department FFM)]

.....
There is NOTHING FURTHER to certify. The translation of the submitted document is five (5) pages long.
São Paulo, June 22, 2026.



FUNDAÇÃO FACULDADE DE MEDICINA – FFM

REGULAMENTO DE PROCESSO SELETIVO PARA CONTRATAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

Capítulo I Dos Princípios

Art. 1º - A Fundação Faculdade de Medicina (FFM), entidade direito privado, sem finalidade lucrativa, portadora do Certificado de Entidade Beneficente de Assistência Social – CEBAS, qualificada como Organização Social de Saúde Estadual, nos termos da Lei Complementar n.º 846/98 e Municipal n.º 14.132/06, regida pelas normas de direito civil, nos termos da Lei Federal n.º 10.406/02 e pela Lei Estadual n.º 17.893/2024, resolve, no âmbito de sua competência, instituir o presente Regulamento de Processo Seletivo para Contratação de Recursos Humanos, que será regido com observância aos princípios constitucionais da legalidade, da publicidade, da impessoalidade, da moralidade, da eficiência e da economicidade.

Art. 2º - O regime de contratação dos empregados da FFM será o da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, em respeito à sua natureza jurídica de direito privado.

Art. 3º - Os empregados contratados pela FFM não serão considerados servidores públicos, inexistindo na relação de emprego qualquer tipo de estabilidade, benefícios ou direitos próprios do regime público estatutário.

Capítulo II Das Disposições Gerais

Art. 4º - Este regulamento estabelece as regras para a realização de Processo Seletivo, no âmbito da FFM, objetivando a contratação de pessoal para preenchimento de vagas ou cadastro de reserva/banco de talentos.

Art. 5º - A solicitação de vagas tem início com o preenchimento de formulário com Proposta de Movimentação de Pessoal, competindo ao Departamento de Gestão de Pessoas da FFM a coordenação de todo o procedimento, inclusive elaboração e divulgação das diversas etapas.

Art. 6º - O processo seletivo será instruído com a definição do modo de inscrição e conhecimentos necessários para elaboração das etapas de Prova Escrita e/ou Prática, que estarão expostos no descritivo da vaga, sendo que a indicação de horário, data e local de aplicação serão divulgados na fase de convocação dos candidatos.

Art. 7º - O prazo de validade do processo seletivo será de 01 (um) ano, a contar da data de divulgação do resultado, prorrogável por igual período, conforme necessidade da contratante e expressa aprovação da Diretoria.

Capítulo III

Dos Requisitos Básicos para Candidatos

Art. 8º - São requisitos básicos para a participação no Processo Seletivo:

- 1 – Ser brasileiro ou estrangeiro de acordo com a legislação em vigor;
- 2 – Estar em dia com as obrigações eleitorais (exceto estrangeiros);
- 3 – Estar em dia com as obrigações militares, se do gênero masculino;
- 4 – Possuir inscrição no Conselho de Classe de sua categoria profissional, quando se fizer necessário.

Art. 9º - Fica vedada a recontratação de empregado dispensado por justa causa.

Parágrafo único - Nas demais formas de desligamento, deverá ser observado o prazo mínimo de 6 (seis) meses para a recontratação.

Art. 10 - O empregado com contrato ativo poderá candidatar-se e concorrer a novo processo seletivo, nas mesmas condições dos demais candidatos, após 01 (um) ano de sua admissão ou após 01 (um) ano contado da última transferência ou promoção, desde que haja condições de carregamento dos custos

e/ou assunção do ônus envolvido, o que será avaliado em qualquer etapa do processo de seleção, com possibilidade de desclassificação do candidato, a critério da FFM.

Capítulo IV

Do Recrutamento

Art. 11 - O recrutamento dos candidatos será precedido de ampla publicidade com divulgação no site da FFM e/ou publicação em jornal de circulação no Estado de São Paulo e/ou mídias digitais e/ou sites de emprego, contendo, resumidamente, as funções a serem preenchidas e as condições para a participação dos candidatos.

Art. 12 - O processo seletivo contará com período mínimo de 05 (cinco) dias úteis para a inscrição dos candidatos no site da FFM, podendo ser prorrogado conforme a necessidade.

Capítulo V

Do Processo Seletivo para Contratação de Recursos Humanos

Art. 13 - O processo seletivo para contratação de recursos humanos consistirá em uma ou mais das seguintes modalidades, com caráter eliminatório: avaliação de títulos, prova escrita, dinâmica de grupo, prova prática, estudo de caso, provas situacionais, teste de línguas, informática, entrevista, e/ou outra que se mostrar mais adequada à seleção dos candidatos, nas modalidades presencial ou online, conforme necessidade da vaga.

Parágrafo Primeiro - A(s) modalidade(s) a ser(em) utilizada(s) e os critérios de aprovação, inclusive a nota de corte, que poderá ser entre 05 (cinco) e 07 (sete), serão definidos quando da divulgação da vaga.

Parágrafo Segundo - Quando o processo seletivo contiver mais de uma modalidade, os candidatos deverão ter aprovação na etapa anterior para serem convocados para a próxima.

Parágrafo Terceiro - Em caso de empate na classificação, o desempate obedecerá sucessivamente aos seguintes critérios, quando houver:

- 1 - Maior pontuação obtida na prova escrita;
- 2 - Maior pontuação obtida na prova prática;
- 3 - Maior pontuação obtida na entrevista;
- 4 - Ordem de inscrição.

Art. 14 - O candidato que faltar em qualquer etapa do processo seletivo será considerado desistente.

Art. 15 - Será excluído da seleção, em qualquer fase do processo, o candidato que:

- 1 - Utilizar meios ilícitos para execução das provas;
- 2 - Auxiliar ou aceitar auxílio com idêntica finalidade;
- 3 - Perturbar, de qualquer modo, a ordem dos trabalhos;
- 4 - Adotar comportamento desrespeitoso com a Instituição, seus representantes ou empregados, tais como, exemplificativamente, agressões verbais, físicas, ofensas, difamações.

Art. 16 - Terá a prova anulada o candidato que:

- 1 - Não observar as instruções a ela referentes;
- 2 - Não devolver a folha de respostas e o caderno de questões.

Art. 17 - O resultado, contendo a lista dos aprovados, será divulgado no site da FFM.

Art. 18 - O processo seletivo pode ser utilizado para o preenchimento de vaga destinada à área diversa da originalmente divulgada, a critério da FFM.

Parágrafo Único - Conforme necessidade, poderá ocorrer compartilhamento de candidatos classificados e em lista de espera, entre as diferentes filiais (CNPJs) administradas pela FFM.

Art. 19 - Na contratação de recursos humanos ligados à atividade-fim poderão ser utilizadas, de forma subsidiária, as diretrizes estabelecidas neste Regulamento, ressalvada a possibilidade de processo seletivo simplificado, consistente em análise de currículo, entrevista pessoal ou outro critério a ser justificado.

Art. 20 - O Departamento de Gestão de Pessoas, mediante autorização da Diretoria da FFM, poderá contratar profissionais ou terceiros com renomada atuação para elaboração das provas e, se for o caso, para a constituição de Banca Examinadora com vistas a condução do processo de seleção de candidatos.

Capítulo VI

Dos Recursos

Art. 21 - Caberá recurso administrativo, a ser endereçado ao Departamento de Gestão de Pessoas da FFM, no prazo de 3 (três) dias corridos a contar da data de divulgação dos resultados do processo seletivo.

Parágrafo Primeiro - Tratando-se de matéria que verse sobre irregularidade insanável, o recurso será recebido sem efeito suspensivo, salvo quando, por sua relevância, o Departamento de Gestão de Pessoas julgar conveniente a suspensão dos efeitos da decisão recorrida.

Parágrafo Segundo - Recebido o recurso, caberá ao Departamento de Gestão de Pessoas da FFM, ou à Banca Examinadora ou aos profissionais especializados contratados para a elaboração das provas, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, proferir a decisão final.

Parágrafo Terceiro - Julgado o recurso e havendo alteração no resultado anteriormente divulgado, o Departamento de Gestão de Pessoas publicará nova lista dos aprovados no site da Instituição.

Capítulo VII

Da Contratação

Art. 22 - No procedimento de convocação será observada a ordem de aprovação do candidato, excetuado os casos de não comparecimento, não localização ou desistência expressa.

Art. 23 - A convocação do candidato habilitado será feita por meio do Departamento de Gestão de Pessoas, mediante envio de e-mail e sua contratação está condicionada a entrega da relação de documentos obrigatórios e a realização do exame médico admissional.

Art. 24 - A inobservância, por parte do candidato, de qualquer prazo estabelecido para sua contratação, referente à entrega de documentos e realização do exame médico admissional, implicará em sua inabilitação.

Art. 25 - A contratação do candidato aprovado será feita no regime da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, por um período de experiência de, no máximo, 90 (noventa) dias.

Parágrafo Único - Durante o prazo mencionado no *caput*, a chefia imediata avaliará o desempenho do empregado, confirmando ou não a sua permanência nos quadros da FFM.

Art. 26 - No procedimento de contratação, o candidato assinará o Termo de Ciência e Notificação, em conformidade com o exigido pelo Tribunal de Contas do Estado.

Art. 27 - O candidato, no procedimento de contratação, emitirá DECLARAÇÃO em que conste a inexistência de qualquer impedimento no cumprimento da jornada de trabalho estabelecida com a FFM e a existência ou inexistência de vínculo empregatício com instituições ou empresas públicas ou privadas.

Art. 28 - Os Jovens Aprendizes, encaminhados por entidade parceira responsável pela formação do curso de Sócio Aprendizagem, admitidos através de processo seletivo FFM, poderão ser direcionados

a vagas efetivas, desde que atendam os critérios estabelecidos, tenham cumprido integralmente o programa e alcançado os resultados esperados no período de aprendizagem.

Capítulo VIII

Das Disposições Finais

Art. 29 - Para a contratação emergencial, em atendimento a necessidades transitórias justificadas, poderá ser utilizado processo seletivo simplificado, independentemente do tipo de atividade a ser exercida.

Art. 30 - Os casos omissos no presente Regulamento serão decididos pela Diretoria da FFM, submetendo-se suas decisões a posterior aprovação do Conselho Curador.

Art. 31 - Esse Regulamento entrará em vigor na data de sua publicação, no Diário Oficial do Estado de São Paulo.

Art. 32 - Ficam revogadas as disposições em contrário.