

EDITAL DE PROCESSO DE SELEÇÃO SESC SANTA CATARINA

O SESC Santa Catarina acredita na importância de manter claros os critérios de seleção de pessoas para novos profissionais interessados em fazer parte de sua equipe no Estado. Assim, designa este espaço para o acesso aos processos seletivos em aberto e acompanhamento das etapas da seleção.

Com a finalidade de garantir princípios constitucionais como publicidade, transparência, moralidade, igualdade e oportunidade, o SESC-SC, publica em seu site, bem como, jornais e/ou rádios, todas as vagas disponíveis, além de informações relevantes para o conhecimento dos interessados.

Diante disto, todo profissional que cumprir os pré-requisitos divulgados nas vagas, podem se candidatar por meio do site ao endereço disponibilizado no anúncio divulgado para vaga.

CRITÉRIOS DAS ETAPAS DE SELEÇÃO

1ª ETAPA - ANÁLISE DE CURRÍCULO: Etapa de caráter eliminatório. Exige Média 6,0.
(Vide Anexa I – Critérios para Análise)

- Nesta etapa os currículos recebidos dentro do prazo divulgado em anúncio são analisados e pontuados de acordo com os requisitos exigidos.
- Seguem para a próxima etapa (Prova Técnica) os candidatos que atingirem a média estabelecida no referido Edital.
- O SESC reserva-se ao direito de classificar nesta etapa os 30 primeiros colocados.

Importante: Cada candidato poderá inscrever-se em 02 vagas simultâneas, no máximo, por período de seleção.

2ª ETAPA - PROVA TÉCNICA: Etapa de caráter eliminatório. Exige Média 7,0.

- A prova escrita é composta por questões objetivas e/ou discursivas referentes a conhecimentos específicos necessários ao cargo divulgado.

- Seguem para a próxima etapa (Dinâmica de Grupo ou Entrevista) os candidatos que atingirem a média estabelecida no referido Edital.

3ª ETAPA – ENTREVISTA INDIVIDUAL: Etapa de caráter eliminatório e/ou classificatório. Exige Média 7,0 (Vide Anexo II – Critérios de mensuração da entrevista)

O SESC-SC reserva-se ao direito de convocar o número máximo de 10 candidatos para entrevista. Os candidatos selecionados serão submetidos à entrevista individual, com intuito de levantamento dos conhecimentos, habilidades e competências essenciais para o perfil da vaga.

OUTRAS ETAPAS QUE PODERÃO SER APLICADAS

Dependendo do cargo, o SESC-SC poderá incluir outras etapas para selecionar os candidatos:

1 - DINÂMICA DE GRUPO (Etapa eliminatória e/ou classificatória) Média 6,0

- Em caso de necessidade da aplicação da etapa de Dinâmica de Grupo, esta ocorrerá após a Prova Técnica. Pode ser utilizada para cargos de nível médio ou superior, depende do perfil exigido para função.
- Seguem para a próxima etapa (Entrevista Individual) os candidatos que atingirem a média estabelecida no referido Edital.
- O SESC reserva-se o direito de convocar para Dinâmica de Grupo até o máximo de 12 candidatos.
- Nesta etapa são observadas: habilidade no relacionamento interpessoal, facilidade na comunicação, cooperação, criatividade, capacidade de organização, administração do tempo, adequação as exigências e percepção do meio, comportamento ético e motivação.

2 - AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (Etapa eliminatória e/ou classificatória)

- Este instrumento de avaliação é utilizado, somente, em casos onde há necessidade de levantamento de informações ainda não identificadas nas etapas anteriores.

3. - APLICAÇÃO DA PROVA DE INFORMÁTICA E/OU PROVA PRÁTICA (Etapa eliminatória e/ou classificatória) Média 7,0

- A presente etapa consiste na exposição do candidato a atividades práticas inerentes ao cargo que está pleiteando.
- Sua aplicação está limitada a determinados cargos.

IMPORTANTE

OS CANDIDATOS CLASSIFICADOS EM CADA ETAPA PARA OS CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR E MÉDIO SERÃO COMUNICADOS ATRAVÉS DO SITE. PARA OS DEMAIS NÍVEIS, ATRAVÉS DE TELEFONE.

RESULTADO DO PROCESSO SELETIVO

- O candidato selecionado será aquele que obter maior pontuação entre todos os participantes da seleção, de acordo com as médias exigidas para aprovação do referido cargo.
- A contratação está condicionada a entrega pelo candidato de toda a documentação necessária à admissão e assinatura do Contrato de Trabalho.

VALIDADE E CLASSIFICAÇÃO DO PROCESSO SELETIVO

- Nos casos de candidatos classificados no processo seletivo, o presente terá validade pelo período de até 01 ano a partir da data de publicação dos candidatos selecionados. Este prazo pode ser prorrogado por igual período, a critério da Administração Regional.
- Os candidatos serão chamados para o preenchimento de futuras vagas conforme ordem de classificação que ficará registrada, internamente, no Parecer do processo seletivo.
- Nos casos de processos seletivos sem candidatos classificados, o material do referido processo será eliminado dos arquivos após 01 ano.
- Fica assegurado ao SESC-SC, o direito de cancelar o processo seletivo antes da assinatura do contrato de trabalho ou CTPS, desde que, devidamente justificado.

MÉDIAS DE APROVAÇÃO POR ETAPA

NÍVEL OPERACIONAL:

Currículo - 6,0

Prova Técnica - 7,0

Entrevista 7,0

MÉDIA PARA APROVAÇÃO POR ETAPA

NÍVEL MÉDIO E SUPERIOR

Currículo - 6,0

Prova Técnica - 7,0

Dinâmica - 6,0

Prova Prática - 7,0

Entrevista - 7,0

ANEXO I

CRITÉRIOS PARA ANÁLISE DE CURRÍCULO

A análise dos currículos é realizada por meio da pontuação dos seguintes itens:

1. Formação acadêmica (de 0 a 4,5): **Conhecimento** formal da área;
2. Histórico profissional (de 0 a 4,0): **Habilidades** adquiridas na área;
3. Atualização profissional (de 0 a 1,5): **Atitudes** frente a busca de aperfeiçoamento na área.

CRITÉRIOS PARA ANÁLISE DE CURRÍCULO: NÍVEL OPERACIONAL E MEDIO

| CRITÉRIOS DE ANÁLISE | PONTUAÇÃO DE 0 A 10 |
|--|-------------------------|
| 1 - FORMAÇÃO ACADÊMICA | |
| ✓ Nível de escolaridade de acordo com o requisito divulgado | 4,5 pontos |
| 2 - HISTÓRICO PROFISSIONAL | |
| ✓ De acordo com os requisitos divulgados (pontuação mínima de 01 ano de experiência, qualidade dos locais trabalhados, entre outros) | De 0 a 04 pontos |

Obs.: Não serão computados os períodos de experiência fracionados

3 - ATUALIZAÇÃO PROFISSIONAL

- ✓ Constar cursos de capacitação compatível com a área de atuação (aperfeiçoamentos, atualizações, congressos, simpósios, seminários, etc.), bem como conhecimentos específicos (tais como informática e idiomas).

De 0 a 1,5 pontos

Obs.: Currículos sem formação mínima exigida e/ou com informações incompletas serão desclassificados.

CRITÉRIOS PARA ANÁLISE DE CURRÍCULO NÍVEL SUPERIOR

| CRITÉRIOS DE ANÁLISE | PONTUAÇÃO DE 0 A 10 |
|---|---|
| 1 - FORMAÇÃO ACADÊMICA | Máximo de 4,5 pontos |
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Formação acadêmica divulgada ✓ Se: Com Especialização/Pós Graduação em andamento ✓ Se: Com Especialização/Pós Graduação concluída na área <p>Obs.: Demais especializações/pós não serão pontuadas</p> | <p>3,5 pontos</p> <p>Soma + 0,5 ponto</p> <p>Soma + 1 ponto</p> |
| 2 - HISTÓRICO PROFISSIONAL | |
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ De acordo com os requisitos divulgados (pontuação mínima de 01 ano de experiência, qualidade dos locais trabalhados, entre outros) | De 0 a 04 pontos |
| Obs.: Não serão pontuados os períodos de experiência fracionados (menos de 01 ano) | |
| 3 - ATUALIZAÇÃO PROFISSIONAL | |
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Constar cursos de capacitação compatível com a área de atuação (aperfeiçoamentos, atualizações, congressos, simpósios, seminários, etc.), bem como conhecimentos específicos (tais como informática e idiomas). | De 0 a 1,5 pontos |
| Obs.: Currículos sem formação mínima exigida e/ou com informações incompletas serão desclassificados. | |

ANEXO II

CRITÉRIOS DE MENSURAÇÃO PARA A ETAPA DE ENTREVISTA

O SESC baseia seus Processos Seletivos nos princípios da Gestão por Competência, ou seja, tem por pressuposto teórico, a análise dos Conhecimentos, Habilidades e Atitudes dos candidatos. Nesse sentido, a etapa de entrevista individual considera cada competência relacionada abaixo, de forma separada, tendo por resultado a obtenção de uma média aritmética.

COMPETÊNCIAS AVALIADAS

1. COMPROMETIMENTO
2. HABILIDADE PROFISSIONAL
3. CAPACIDADE DE ADAPTAÇÃO
4. COMUNICAÇÃO
5. INICIATIVA/LIDERANÇA
6. PRINCIPIO ÉTICO
7. ESTABILIDADE
8. MOTIVAÇÃO PARA O TRABALHO

INDICADORES PARA MENSURAÇÃO DA ENTREVISTA (valores múltiplos de 0,5)

De 1,0 a 4,5 - abaixo do esperado quanto ao desempenho da função (INSUFICIENTE)

De 5,0 a 6,5 - atende parcialmente as expectativas quanto ao desempenho da função (SATISFATÓRIO).

De 7,0 a 8,5 - atende adequadamente as expectativas quanto ao desempenho da função (BOM).

De 9,0 a 10 – acima das expectativas quanto ao desempenho da função (ÓTIMO)