



EDITAL PADRÃO REFERENTE AOS PROCESSOS DE SELEÇÃO DE PESSOAS SESC SANTA CATARINA

O presente documento tem como objetivo disponibilizar a divulgação oficial das condições estabelecidas pelo Sesc Santa Catarina para regulamentação dos Processos de Recrutamento e Seleção.

A instituição 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 espaço para o acesso aos processos seletivos em aberto e acompanhamento das etapas da seleção.

Com a finalidade de garantir princípios como publicidade, transparência, moralidade, igualdade e oportunidade, o Sesc 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 candidato que cumprir os pré-requisitos divulgados nas vagas, podem se inscrever por meio do site [www.sesc-sc.com.br/Trabalhe Conosco](http://www.sesc-sc.com.br/Trabalhe_Conosco) ou, dependendo da vaga, no próprio endereço disponibilizado em anúncio.

Ressaltamos que o Sesc, por tratar-se de uma empresa de direito privado, sem fins lucrativos e que realiza processo seletivo para contratação de novos colaboradores, utiliza regime de contratação celetista (CLT- Consolidação das Leis Trabalhistas). Esta modalidade de contratação não contempla a estabilidade de emprego.

1. CONDIÇÕES PARA PARTICIPAR DO PROCESSO

- 1.1. O candidato deverá ler as informações sobre a vaga e preencher todas as condições especificadas no presente edital.
- 1.2. Não serão admitidos candidatos com vínculo de parentesco até terceiro grau, consanguíneos (Pais, Avós, Bisavós, Filhos, Netos, Bisnetos, Irmãos, Tios, Sobrinhos); ou por afinidade (Cônjuges, Sogros, Padrastos, Pais dos sogros, Pais dos padrastrós, Avós dos sogros, Avós dos padrastrós, Enteados, Filhos de enteado, Noras e genros, Cunhados, Tios e Sobrinhos do outro cônjuge), com algum colaborador Sesc/Senac-SC, bem como dirigentes de entidades sindicais ou civis do comércio, patronais ou empregados da região, conforme Art. 50, Título XII, do Regimento do Sesc, aprovado pela Resolução SESC n.º82/68, de 27/03/1968.
 - 1.2.1. No caso do candidato, mesmo preenchendo tais condições supracitadas (parentesco), participar do Processo Seletivo, será excluído do mesmo, assim que detectado, independente da etapa que se encontre.
- 1.3. Ex-colaborador do Sesc poderá ser readmitido, após participação e habilitação em novo Processo Seletivo, exceto em caso de demissão por justa causa.
- 1.4. O ex-colaborador, caso tenha interesse em uma nova admissão poderá retornar somente após o período de seis (06) meses de intervalo.
- 1.5. A participação de candidato que já possua vínculo empregatício com o Sesc é permitida em caso de candidatura em cargo/função diferente do que ocupa no momento de inscrição, e com enquadramento salarial igual ou superior ao ocupado.

2. INSCRIÇÕES

- 2.1. Para participar dos Processos Seletivos no Sesc existem três (03) formas de inscrição:
 - Por meio do site www.sesc-sc.com.br, no link "Trabalhe Conosco", para os cargos de nível médio e superior;
 - Por meio de entrega de currículo no local da seleção, para processos do Projeto Odonto Sesc e cargos que exijam formação de nível fundamental;



- Por meio de entrega de currículo no local da seleção, para processos que são reabertos por insuficiência de candidatos, em qualquer cargo.
- 2.2. Não será permitida a inscrição de qualquer candidato por outra forma que não seja a especificada em cada processo.
- 2.3. As provas e entrevistas serão realizadas, obrigatoriamente, na cidade e local divulgados em site ou jornal.
- 2.4. Os candidatos deverão ter idade mínima de 18 anos no ato da inscrição.
- 2.5. O Sesc não se responsabiliza por solicitações de inscrições, via Internet, não recebidas por motivos de ordem operacional ou técnica, bem como por outros fatores que impossibilitem a transferência de dados.
- 2.6. Ao candidatar-se para vaga por meio do site, o candidato assume a responsabilidade pela veracidade dos dados informados.
- 2.7. O Sesc não se responsabiliza por danos de vida pessoal ou profissional ao divulgar a lista dos nomes indicados para cada etapa do processo seletivo.
- 2.8. No caso de Pessoas com Deficiência, o preenchimento do currículo deve ser indicado à condição especial no campo apropriado.
- 2.9. Sendo o Sesc uma Entidade de caráter privado, não há recolhimento de taxas para inscrição.
- 2.10. A inscrição para o Processo Seletivo implica no conhecimento e a tácita aceitação das condições estabelecidas pelo Sesc neste documento, das quais o candidato não poderá, em hipótese alguma, alegar desconhecimento.

3. ETAPAS DO PROCESSO SELETIVO

- 3.1. **INSCRIÇÕES NA VAGA E/OU ENTREGA DE CURRÍCULO:** diz respeito à inscrição na vaga de interesse, por meio do site e/ou comparecimento no local da seleção, respeitando as informações referentes a data, horário e local divulgado.
- 3.2. **ANÁLISE DE CURRÍCULO:** Etapa de caráter eliminatório.
 - 3.2.1. **Média 6,0.**
 - 3.2.2. No Anexo I que trata dos Critérios para Análise de Currículo refere-se à análise dos currículos de acordo com os requisitos exigidos para o cargo. Divulga os candidatos selecionados para etapa da Prova Técnica.
 - 3.2.3. Currículos com informações alteradas após o prazo de entrega serão desclassificados.
 - 3.2.4. Os currículos sem formação mínima exigida e/ou informações incompletas sobre experiência profissional e telefone para contato serão desclassificados.
 - 3.2.5. Seguem para a próxima etapa (Prova Técnica) os candidatos que atingirem a média estabelecida no referido documento.
 - 3.2.6. O Sesc reserva-se ao direito de classificar nesta etapa os **50 primeiros colocados**, utilizando em caso de empate, o critério de maior pontuação no item – **Experiência Profissional**.
- 3.3. **PROVA TÉCNICA:** Etapa de caráter eliminatório. A média é estabelecida de acordo com o nível de complexidade do cargo disponível. São duas opções:
 - 3.3.1. **Média 7,0** para cargos com nível de Formação de Ensino Médio e Superior.
 - 3.3.2. **Média 5,0** para cargos de Ensino Fundamental e Pessoas com Deficiência.
 - 3.3.3. A prova técnica/escrita será composta por questões objetivas e/ou discursivas.
 - 3.3.4. A prova técnica/escrita compreende conteúdo específico da área de conhecimento do cargo disponível, conforme divulgação.



- 3.3.5. Será divulgado no site Sesc os conteúdos abordados para cada cargo específico, contendo a base teórica e metodológica de trabalho.
- 3.3.6. Os candidatos que tiverem seus nomes divulgados no site [www.sesc-sc.com.br/Trabalhe Conosco](http://www.sesc-sc.com.br/Trabalhe_Conosco), deverão chegar ao local da prova, com no mínimo, 10 minutos de antecedência, munidos de documento de identificação com foto e caneta esferográfica preta ou azul.
- 3.3.7. Estarão automaticamente desclassificados do Processo Seletivo os candidatos que não comparecerem para realização da prova.
- 3.3.8. As provas de conhecimentos específicos terão duração mínima de 01(uma) hora e máxima de 03 (três) horas.
- 3.3.9. Seguem para a próxima etapa (Dinâmica de Grupo ou Entrevista) os candidatos que atingirem a média estabelecida no referido Edital.

3.4. ENTREVISTA INDIVIDUAL: Etapa de caráter eliminatório e/ou classificatório.

3.4.1. Média 7,0

- 3.4.2. O Anexo II que trata dos Critérios de mensuração da entrevista visa analisar a adequação das competências do candidato aos requisitos da vaga.
- 3.4.3. A etapa é realizada por uma equipe qualificada formada por especialista de RH, técnico responsável da área e Gestor.
- 3.4.4. O Sesc reserva-se ao direito de convocar o número máximo de **10 candidatos** para entrevista, considerando como critério de desempate a maior nota obtida, mediante média aritmética simples das notas da avaliação curricular e da prova técnica.
- 3.4.5. A data da Entrevista Individual é divulgada no site no ato da publicação da vaga, porém pode ser alterada com o intervalo de 48h.
- 3.4.6. A duração das entrevistas serão divulgadas quando da convocação dos candidatos aprovados na prova técnica. Fica estabelecido tempo mínimo de 20 minutos para cada entrevista.
- 3.4.7. Caberá a área de Recursos Humanos do Sesc a indicação do profissional que realizará as entrevistas em conjunto com o gestor da área, visando analisar a adequação dos candidatos as atividades inerentes a cada cargo.

4. PROCESSO SELETIVO DESTINADO A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

4.1. CONDIÇÕES PARA PARTICIPAR DO PROCESSO

- 4.1.1. Para a inclusão de Pessoas com Deficiência no quadro de colaboradores, e em atendimento à Lei 8.213/91, é possível realizar Processo Seletivo Exclusivo em qualquer cargo existente no Sesc, desde que esteja enquadrado nas categorias discriminadas no Decreto Federal nº 5.296/04.

4.2. INSCRIÇÕES

- 4.2.1. A inscrição no site (preenchimento do currículo) deve constar a(s) possível(is) necessidade(s) especiais e/ou recursos auxiliares para a realização da prova técnica.

4.3. ANÁLISE DE CURRÍCULO

4.3.1. Média 5,0.

- 4.3.2. Cabe a Pessoa com Deficiência informar em seu currículo a necessidade de recursos auxiliares para execução de tarefas diárias.

4.4. PROVA TÉCNICA

4.4.1. Média 5,0.



4.4.2. A prova técnica/escrita será composta por questões objetivas e/ou discursivas, contendo conteúdo da área.

4.5. ENTREVISTA

4.5.1. **Média 7,0.**

4.5.2. Etapa realizada por uma equipe qualificada composta por especialista de RH, técnico responsável da área e Gestor.

4.5.3. A equipe de selecionadores deve estar devidamente orientada para a correta condução da entrevista.

4.5.4. Na etapa de Entrevista, a pessoa com deficiência deve apresentar laudo médico atestando sua condição de saúde.

4.6. CONSIDERAÇÕES GERAIS DOS PROCESSOS DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

4.6.1. A presença de uma pessoa com deficiência em um processo seletivo não garante sua indicação para vaga, exceto se este, juntamente com apresentação do laudo médico, alcançar as médias das etapas do processo e apresentação de todos os documentos necessários para admissão.

4.6.2. Para os Processos de Pessoas com Deficiência existe um Banco Exclusivo de Cadastro no site www.sesc-sc.com.br o qual é possível que tais candidatos sejam contatados para entrevista individual independente da disponibilidade de vagas em aberto.

4.6.3. O laudo médico apresentado deverá ter, no mínimo 06 meses para ser considerado válido. Além disso, o candidato selecionado poderá ser encaminhado para consulta com médico do trabalho e/ou especialista, no caso de finalização do processo e viabilidade da contratação.

5. ETAPAS NÃO OBRIGATÓRIAS QUE PODEM SER INCLUIDAS NO PROCESSO SELETIVO

5.1.1. O Sesc poderá incluir novas etapas durante a realização do Processo Seletivo, caso perceba-se a necessidade e/ou dependendo do cargo. São elas:

5.1.2. **DINÂMICA DE GRUPO.** Etapa eliminatória e/ou classificatória

5.1.2.1. **Média 6,0.**

5.1.2.2. 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 cargo.

5.1.2.3. Esta etapa quando aplicada, só poderá ser coordenada e realizada por um profissional com formação em Psicologia.

5.1.2.4. Seguem para a próxima etapa (Entrevista Individual) os candidatos que atingirem a média estabelecida no referido documento.

5.1.2.5. O Sesc reserva-se o direito de convocar para Dinâmica de Grupo até o máximo de **12 candidatos**, considerando como critério de desempate a maior nota obtida, mediante média aritmética simples das notas da avaliação curricular e da prova técnica.

5.1.2.6. Na referida etapa são observadas as competências comportamentais do Sesc (Cooperação, Flexibilidade, Relacionamento e Excelência na prestação de serviços). Tal atividade possibilita a observação de competências comportamentais por meio de atividades vivenciais.

5.1.3. **AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA** (Etapa Classificatória)

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

5.1.3.2. Não há média estabelecida para a presente etapa, mas sim, avaliação qualitativa, conforme critérios específicos de cada teste utilizado.



- 5.1.3.3. Esta etapa será coordenada e realizada por um profissional habilitado com formação em Psicologia da área de Recursos Humanos.
- 5.1.4. **PROVA PRÁTICA** (Etapa eliminatória e/ou classificatória)
 - 5.1.4.1. **Média 7,0**
 - 5.1.4.2. A presente etapa consiste na exposição do candidato a atividades práticas inerentes ao cargo que está pleiteando.
 - 5.1.4.3. Sua aplicação está limitada a determinados cargos.
 - 5.1.4.4. Os testes práticos serão aplicados, supervisionados e avaliados por profissionais da área técnica referente ao cargo proposto.

6. RESULTADO DO PROCESSO SELETIVO

- 6.1. O Sesc informará no site os nomes dos candidatos, Selecionado(s) (aquele que assumirá a vaga disponível imediatamente) e Classificado(s) (quando houver). O(s) candidato(s) classificado(s) poderão ser contatados em até 01 ano após o resultado, conforme item 7.1 deste documento, sem identificação de nota final, somente ordem de classificação.
- 6.2. O candidato selecionado será aquele que obter maior pontuação e adequação do perfil exigido entre TODOS os participantes da seleção, de acordo com as médias estabelecidas para aprovação do referido cargo.
- 6.3. A fórmula utilizada para obter o resultado final do processo será a média ponderada, conforme segue:
$$RF = (AC + PT + EI)/3$$

Onde:

 - RF = Resultado Final
 - AC = Nota da Análise Curricular
 - PT = Nota da Prova Técnica
 - EI = Nota da Entrevista Individual

*A nota de cada etapa e a média final será expressa em números com duas casas decimais em notas de 0 (zero) a 10 (dez).

** Quando realizado etapa de Dinâmica de Grupo e/ou Prova Prática esta será incluída na referida fórmula, sendo a soma dividida por 4 (quatro).
- 6.4. Os candidatos serão comunicados por meio do site www.sesc-sc.com.br/TrabalheConosco.

7. VALIDADE E CLASSIFICAÇÃO DO PROCESSO SELETIVO

- 7.1. Nos casos de candidatos classificados no processo seletivo, o presente terá validade pelo período de até um (01) ano a partir da data de publicação dos candidatos selecionados. Este prazo pode ser prorrogado por igual período, a critério da Administração Regional.
- 7.2. Os candidatos serão chamados para o preenchimento de futuras vagas conforme ordem de classificação que contemple o perfil exigido a vaga disponível.
- 7.3. Os candidatos classificados em Processo Seletivo poderão ser contatados somente nos casos de disponibilidade de vaga similar ou igual ao processo realizado anteriormente.
- 7.4. O resultado será divulgado no site, contendo Selecionado e Classificado(s), pelo período de 07 dias.
- 7.5. Os processos seletivos considerados como BANCO DE RESERVAS contemplam as mesmas normas citadas no presente documento.



7.6. A disponibilidade de vaga será para qualquer cargo existente no Sesc, com possibilidade de contratação por período determinado ou indeterminado, com carga horário igual ou inferior a 44h semanais.

8. CONTRATAÇÃO

8.1. A contratação dos candidatos selecionados será procedida de realização de exames, destinados a avaliação da condição de saúde do candidato.

8.1.1. Os exames médicos admissionais estarão devidamente fundamentados nos conhecimentos científicos da medicina do trabalho.

8.2. A contratação dos candidatos selecionados será procedida também da entrega da cópia de todos os documentos pessoais obrigatórios para Empresa (CPF, RG, Título de Eleitor, Certidões, Certificado de Escolaridade (conforme requisito); Comprovante de Residência).

8.3. A contratação está condicionada a entrega pelo candidato de TODA a documentação necessária à admissão e assinatura do Contrato de Trabalho.

8.4. O não comparecimento do candidato selecionado, quando convocado no ato da admissão, implicará na exclusão e desclassificação do processo seletivo.

8.5. O contrato de trabalho será regido pelos preceitos da Consolidação das Leis do Trabalho/CLT. Terá caráter experimental nos primeiros 45 ou 90 dias, ao término do qual, se o desempenho profissional for satisfatório, o contrato converter-se-á, automaticamente, em prazo indeterminado, conforme o disposto no art. 445 da CLT.

9. DISPOSIÇÕES FINAIS

9.1. O Sesc esclarece que é uma instituição de caráter privado, sem fins lucrativos, que possui procedimentos de recrutamento e seleção adotados para todos os processos, baseados em regulamentos próprios, que visa o preenchimento de vagas.

9.2. O Sesc poderá cancelar processos seletivos, em qualquer fase que se encontra, por decisão interna.

9.3. Havendo necessidade, o Sesc poderá alterar as etapas durante a realização do processo seletivo, para tanto, divulgando a respectiva alteração no site, no mínimo com 48h de antecedência.

9.4. Pedido de Revisão de Etapa do Processo Seletivo dar-se-á mediante solicitação formal de Recurso pelo candidato, entregue pessoalmente, assinado e protocolado, no prazo de 24 horas a partir da data e hora da publicação do resultado de cada etapa do processo no local/cidade onde foi realizado, das 09 às 18h.

9.5. As respostas aos recursos serão encaminhadas aos interessados, através do e-mail informado pelo candidato, no prazo de até 02(dois) dias úteis.

9.6. O candidato que não tiver disponibilidade para assumir a vaga quando da convocação, deverá enviar Termo/declaração de Desistência com entrega, em mãos, no local (Unidade) onde realizou o processo.

9.7. Os itens deste documento podem sofrer eventuais alterações, atualizações ou acréscimos, a qualquer momento, nos termos do presente documento.

9.8. Os casos omissos serão resolvidos pelo Sesc Santa Catarina no que se refere à realização dos processos seletivos.

Serviço Social do Comércio – Santa Catarina

Recursos Humanos



ANEXO I

CRITÉRIOS PARA ANÁLISE DE CURRÍCULO

De acordo com o Índice de Adequação ao Cargo, considera três aspectos de análise:

1. Formação:
2. Experiência:
3. Competência técnica:

CRITÉRIOS DE ANÁLISE

Formação:

- Escolaridade, de acordo com o requisito divulgado: **4,5 pontos (total)**
- Para Nível superior: **3,5 pontos**
 - ✓ **Com especialização/pós em andamento: soma +0,5 pontos**
 - ✓ **Com especialização/pós-graduação concluída na área: soma +0,5 pontos**

Experiência:

- Experiência descrita de acordo com os requisitos divulgados (aspectos analisados): **Até 4 pontos (total)**
 - Descrição detalhada da função similar a vaga proposta
 - Tempo de experiência na função
 - Tempo de experiência, em uma mesma empresa (**não serão computados períodos fracionados e/ou inferiores há 01 ano em uma mesma empresa**)
 - Experiência profissional recente (últimos três (03) anos)

Competências Técnicas:

- Cursos de capacitação compatível com a área de atuação, referente aos últimos 03 anos: **Até 1,5 pontos**
 - Conhecimento exigido comprovado formalmente,
 - Conhecimentos específicos como, Informática e/ou Idiomas, se exigido para o cargo.

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



ANEXO II

CRITÉRIOS DE MENSURAÇÃO PARA A ETAPA DE ENTREVISTA

“Competência é a combinação de habilidades, conhecimentos, comportamentos de trabalho e atributos pessoais observáveis e mensuráveis que induzem à melhoria do desempenho do empregado e ao sucesso da organização” (*American Compensation Association*). Partindo deste pressuposto, o Sesc realiza a etapa de entrevista com foco em competências, de forma semi-estruturada, composta **por perguntas situacionais e com ênfase na investigação de experiências vividas pelo candidato**. A Etapa de Entrevista Individual é realizada por uma equipe de profissionais, especialista de RH, técnico responsável da área e Gestor.

Diante disso, consideramos as **COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS** do Sesc-SC:

1. **COOPERAÇÃO** Capacidade de agir de forma cooperativa, trocando conhecimentos e realizando atividades compartilhadas, tendo em mente que, para atingir os objetivos da instituição, o trabalho cooperativo multiplica resultados.
2. **RELACIONAMENTO** Capacidade para atrair e cultivar relacionamentos e parcerias através da empatia e cordialidade.
3. **FLEXIBILIDADE** Capacidade de aceitar e adaptar-se com rapidez a novas situações, encarando as mudanças sem atitudes pré-concebidas e rígidas, contribuindo como agente de mudança.
4. **EXCELÊNCIA NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS** Capacidade para perceber as necessidades dos clientes internos ou externos e oferecer serviços de excelência para a melhoria da qualidade de vida.
5. **TRABALHO EM EQUIPE:** Capacidade para tomar decisões, iniciar ações e estimular a colaboração diante de situações imprevistas a partir de seu comprometimento com os resultados.
6. **DOMÍNIO DE PROCESSOS:** Capacidade para estabelecer prioridades em suas atividades, considerando procedimentos e normas, tempo, recursos e resultados esperados.
7. **SOLUÇÃO DE PROBLEMAS:** Capacidade para identificar e agir proativamente sobre problemas, de forma ágil e focada na solução.
8. **ABERTURA PARA O DESENVOLVIMENTO:** Capacidade para receber e responder positivamente às orientações, mudando comportamentos quando necessário e comprometendo-se com seu próprio desenvolvimento.
9. **ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO:** Capacidade para organizar e executar suas atividades seguindo normas e procedimentos estabelecidos.

INDICADORES PARA MENSURAÇÃO DA ENTREVISTA POR COMPETÊNCIA

1,0 a 4,0 – Não atende

4,0 a 6,0 – Atende parcialmente

7,0 a 8,0 – Atende plenamente

9,0 a 10 – Supera expectativas