



# TRABALHE CONOSCO

PROCESSOS SELETIVOS SISTEMA FIESC

# PROCESSO SELETIVO DO SISTEMA FIESC

Este documento contém todas as informações necessárias para a sua participação nos processos seletivos do Sistema FIESC.



**LEIA COM ATENÇÃO** as informações contidas neste documento!



Conheça as **ETAPAS DO PROCESSO SELETIVO** e fique atento às etapas disponíveis na oportunidade de seu interesse.



Clique **AQUI** e conheça nossa **POLÍTICA DE BENEFÍCIOS** completa.



Confira também o nosso vídeo com **DICAS** para participar dos nossos processos seletivos:



**BOA LEITURA!**

# SUMÁRIO

1 - REGRAS GERAIS.....	4
2 - PARTICIPAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E REABILITADOS...	7
3 - ETAPAS DE PROCESSO SELETIVO.....	8
4 - CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO.....	13
5 - PROCESSO SELETIVO PERMANENTE.....	14
6 - CRITÉRIOS DE CLASSIFICAÇÃO E/OU DESEMPATE.....	14
7 - PEDIDO DE RECURSO/REVISÃO DE ETAPAS.....	16
8 - ADMISSÃO.....	16

## 1 - REGRAS GERAIS

1.1 O candidato é responsável por preencher as informações cadastrais, curriculares e responder aos questionários em todas as etapas do processo seletivo. O sistema fará a leitura desses dados cadastrados. Caso sejam encontradas inconsistências ou falsidades nas informações ou documentos apresentados, o candidato será desclassificado do processo seletivo ou durante o processo de admissão.

1.2 O sistema não permite a edição do currículo após a finalização da inscrição no processo seletivo. Caso o candidato queira atualizar suas informações, ele deverá se inscrever novamente em uma nova oportunidade. Se houver mais de uma inscrição com o mesmo CPF, será considerada para análise curricular apenas a primeira inscrição realizada.

1.3 O candidato precisa confirmar a inscrição por e-mail até o último dia da etapa de recebimento de currículos. Se a confirmação não for feita dentro do prazo estipulado, o candidato será desclassificado do processo seletivo.

1.4 O Sistema FIESC não se responsabiliza por inscrições não realizadas devido a problemas técnicos em computadores, falhas na comunicação, congestionamento de linhas ou conexões indisponíveis, assim como outros fatores técnicos que possam impedir a transferência de dados.

1.5 Para a etapa de avaliação curricular, serão consideradas apenas as informações preenchidas diretamente no cadastro do currículo do candidato. As respostas realizadas no questionários, os currículos anexados no formulário de inscrição, currículos enviados por e-mail ou via qualquer outro canal de comunicação não serão considerados.

1.6 Para candidatos com deficiência ou reabilitados, não será exigido tempo de experiência na etapa de avaliação curricular.

1.7 Para a função de Professor, é utilizada como hora referência a hora aula e para as demais funções as horas são auferidas em horas-relógio.

1.8 Ao efetuar a inscrição e participar do processo seletivo, o candidato indica pleno conhecimento das instruções apresentadas neste comunicado e revela sua concordância com os termos correspondentes.

1.9 As etapas dos processos seletivos, que foram divulgadas através do cronograma, serão realizadas de acordo com o horário de Brasília.

1.10 O Sistema FIESC se reserva o direito de prorrogar as inscrições ou demais etapas do processo seletivo, caso seja necessário. Essa determinação será anunciada por meio de uma errata no cronograma do processo seletivo, e tal prorrogação pode resultar em alterações nas datas e no cronograma das demais etapas.

1.11 De acordo com a quantidade de inscritos, a FIESC poderá incluir uma fase de avaliação adicional durante a condução do Processo Seletivo.

1.12 Visando simplificar a participação dos candidatos e otimizar o uso do tempo nos processos seletivos, o Sistema FIESC poderá decidir conduzir múltiplas etapas em um único dia (ou, se necessário, em dias subsequentes). Nesse cenário, de acordo com o cronograma, os candidatos irão participar de todas as etapas, e no caso de não aprovação, as etapas subsequentes serão anuladas para fins de avaliação.

1.13 O Sistema FIESC disponibiliza os resultados de cada fase do processo seletivo no site Trabalhe Conosco, em ordem alfabética durante as etapas de seleção e por ordem de classificação na etapa de resultado final. Não são divulgadas as pontuações obtidas. É de responsabilidade dos candidatos acompanhar as informações relacionadas ao processo seletivo por meio do site.

1.14 Todas as etapas do processo seletivo são de caráter eliminatório e/ou classificatório e a nota mínima para aprovação em cada etapa é de 6,0(seis), com exceção da etapa de avaliação curricular que terá sua realização pautada nos requisitos mínimos contemplados na descrição da vaga e a etapa de testes fit cultural e competências, que poderá ser utilizada como uma etapa de classificação e/ou complementar no processo seletivo.

1.15 Para as etapas realizadas de forma online, o candidato deverá obrigatoriamente estar com os recursos audiovisuais como microfone e câmera em pleno funcionamento.

1.16 Durante as etapas de avaliação, membros da banca poderão realizar perguntas com a finalidade de comprovar habilidades e conhecimentos.

1.17 Os candidatos têm um período de tolerância de 10(dez) minutos para o início das avaliações. Esse tempo de tolerância é considerado a partir do horário estipulado para início da etapa, conforme indicado no comunicado do processo seletivo ou nas instruções fornecidas ao longo das etapas. Em processos seletivos com etapas presenciais, nenhum candidato poderá sair da sala antes desse período de tolerância.

1.18 Caso o candidato encontre dificuldades nas etapas de avaliações ou não receba os e-mails conforme previsto no cronograma, deverá entrar em contato imediatamente com o responsável pela vaga para que possa ser verificado o problema pontualmente. Para isso, o candidato conta com a tolerância de 10(dez) minutos após o início da etapa. Caso o contato não seja realizado dentro deste período, o candidato estará desclassificado do processo seletivo.

1.19 Os documentos enviados pelos candidatos, para comprovação dos requisitos mínimos exigidos, serão utilizados para conferência e arquivados no sistema de recrutamento e seleção Pandapé durante o período de validade do processo seletivo.

1.20 Os processos seletivos possuem validade de 01(um) ano, a partir da data de publicação dos candidatos classificados na etapa de resultado final. A critério do Sistema FIESC, essa vigência pode ser estendida por igual período.

1.21 Para vagas com a modalidade de contrato Teletrabalho, o profissional tem a possibilidade de realizar as atividades laborais em local externo às dependências da empresa, com utilização de tecnologia de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constitui como trabalho externo. Será de responsabilidade do colaborador garantir a estrutura física, ergonômica e tecnológica mínima em seu local de trabalho remoto para realização de suas atividades, com conexão de internet segura e de velocidade compatível, conforme normativas de teletrabalho dispostas no artigo interno do Sistema FIESC - PO-F07-FIESC-Teletrabalho.

1.22 Fica assegurado ao Sistema FIESC o direito de justificar e cancelar o processo seletivo antes da assinatura da admissão, assim como revogar o número de vagas anunciadas no momento da divulgação.

1.23 A participação de um candidato com vínculo empregatício em uma das entidades do Sistema FIESC será permitida, desde que o salário do candidato seja igual ou inferior ao salário da vaga para a qual está se candidatando, em conformidade com o art. 7º, inciso VI, da Constituição Federal. Essa informação será analisada durante a etapa de Avaliação Curricular ou caso seja identificada a participação do colaborador nas etapas seguintes. Se o colaborador for aprovado, essa análise também será realizada no momento da admissão e, caso o colaborador possua um salário superior ao previsto para a vaga, ele será desclassificado do banco de candidatos. No caso de aprovação para uma vaga em uma entidade diferente daquela em que o candidato está atuando, o candidato deverá escolher qual vínculo deseja manter, exceto para vagas relacionadas às áreas corporativas ou compartilhadas.

1.24 É permitida a participação de profissionais com vínculo empregatício com alguma das entidades integrantes do Sistema FIESC - de acordo com o item 1.22. No entanto, em caso de aprovação em processo seletivo de entidade diferente daquela em que o empregado esteja vinculado, a admissão somente se dará com prévio pedido de demissão.

1.25 Em caso de profissionais com contrato de trabalho intermitente com alguma das entidades integrantes do Sistema FIESC, em caso de aprovação em processo seletivo cujo contrato não seja intermitente, deverá optar pelo vínculo que deseja manter. Se optar por outra entidade, o profissional deverá solicitar sua rescisão para a nova admissão.

1.26 Somente poderá habilitar-se ao processo seletivo o candidato que não tenha sido demitido por justa causa pelas entidades que compõem o Sistema FIESC.

1.27 Ex-colaborador demitido sem justa causa e aprovado em processo seletivo, deverá aguardar o decurso do prazo de 6 (seis) meses, contado a partir da data da rescisão, para reingressar nas entidades do Sistema FIESC, observada a existência de vaga e ordem de classificação. Durante este período, serão chamados os demais candidatos aprovados, seguindo a ordem de classificação.

1.28 Currículos de candidatos com idade inferior a 18 anos não serão considerados para cargos que envolvam jornadas noturnas ou sejam considerados como perigosos ou insalubres.

1.29 É vedada a contratação ou admissão, nos quadros das entidades do Sistema FIESC, de parentes consanguíneos ou de pessoas ligadas por afinidade a industriais integrantes de seus órgãos diretivos e/ou consultivos, bem como empregados que ocupem cargos e funções de confiança. O impedimento estende-se à contratação de pessoas jurídicas controladas por pessoas físicas que se enquadrem na situação prevista. O impedimento compreende a relação de parentesco ou afinidade existente entre os dirigentes mencionados neste item, e a contratação ou admissão em qualquer das entidades. São considerados parentes consanguíneos: pais, filhos, avós, netos, irmãos, tios e sobrinhos e relações de afinidade: cônjuges, genros, noras, padrastos, enteados e cunhados.

1.30 A admissão do candidato está condicionada à realização do exame admissional e à sua aptidão para desempenhar a função.

1.31 Se o candidato precisar de esclarecimentos, deverá entrar em contato com a equipe de Gestão de Pessoas através do e-mail fornecido no detalhamento da vaga, indicando o assunto e o código da vaga de interesse.

1.32 As situações não abordadas neste documento serão analisadas individualmente pela área de Gestão de Pessoas do Sistema FIESC.

## **2 - PARTICIPAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E REABILITADOS**

Você sabia que todas as vagas da FIESC e suas entidades são abertas para pessoas com deficiência e/ou reabilitadas? Isto significa que acreditamos nas pessoas e no que elas têm a oferecer e, para nós, diferenças são o fator determinante de valor de uma equipe, é o que a torna inovadora e criativa. Incluir é sobretudo valorizar a Diversidade. Entender a diversidade como possibilidades ampliadas de inovação, dinamismo e criatividade, tendo como consequência, maior qualidade de resultados.

2.1 Para a inclusão de Pessoas com Deficiência ou Profissional Reabilitados no quadro de colaboradores e em atendimento à [Lei 8.213/91](#), o candidato com deficiência ou reabilitado deve estar enquadrado nas categorias discriminadas no [Decreto Federal nº 5.296/04](#), utilizar como critério de definição, para a caracterização das deficiências, a Instrução Normativa SIT/ MTE n.º 98 de 15/08/2012 e a Instrução Normativa nº 2, de 8/11/2021, que tomam por base o Decreto n.º 3.298, de 20/11/1999;



2.2 O candidato com deficiência ou reabilitado deverá no momento da inscrição, em campo definido para essa esta identificação, declarar-se pessoa com deficiência ou reabilitada e anexar laudo médico, atestando a espécie e o grau ou nível da deficiência, com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doenças- CID. O laudo deverá ter sido emitido no prazo de 12(doze) meses. No caso de candidato reabilitado deverá entregar o Certificado do INSS;

2.3 É de responsabilidade da pessoa reabilitada ou com deficiência, informar durante seu cadastro, no campo "informação adicional sobre deficiência" se necessita de condições especiais de acessibilidade para realizar as etapas do processo seletivo, considerando a igualdade de condições à todos. Possíveis recursos acessíveis: Intérprete de libras, lupa, cadeira de canhoto, apoio de mão ou braço, etc. De posse da informação sobre os recursos solicitados pelo candidato, o profissional responsável irá providenciar as devidas condições para a realização das etapas do processo seletivo.

## 3 - ETAPAS DE PROCESSO SELETIVO

### 3.1 INSCRIÇÃO

Nesta etapa, reserve um momento para preenchimento das suas informações cadastrais e curriculares. Leia com atenção a descrição da vaga, verifique se você atende aos requisitos mínimos e possui interesse em participar do processo seletivo.



Nosso primeiro contato com você será através das informações preenchidas no currículo, portanto, seja claro no preenchimento das informações curriculares, suas experiências e atividades executadas anteriormente, formação e demais conhecimentos que achar necessário nos contar. Após a finalização da sua inscrição, o sistema irá encaminhar a confirmação pelo e-mail cadastrado em seu currículo. O candidato deverá confirmar sua inscrição dentro

do prazo estipulado na etapa de recebimento de currículos, caso não seja realizado dentro do prazo, estará desclassificado no processo seletivo - conforme item 1.2 deste comunicado.

### 3.2 TESTE FIT CULTURAL E COMPETÊNCIAS

São avaliações e metodologias aplicadas para que a empresa possa garantir que os objetivos, valores e a personalidade do profissional estejam alinhados com a cultura organizacional.



Na aplicação do teste fit cultural o sistema realiza a comparação entre a cultura organizacional da empresa versus o perfil comportamental e valores individuais do candidato, resultando em um percentual de aderência total e no teste de competências são avaliadas as competências essenciais para a necessidade de vaga. Na estrutura de avaliação são apresentadas ao avaliado afirmações que apresentam situações cotidianas - afirmações situacionais - em que o candidato deve escolher entre as três afirmações, qual mais se identifica e qual menos se identifica.



Para realização dos testes, utilizamos a ferramenta JobCoach que é uma plataforma com interface ao sistema de recrutamento e seleção Pandapé, que foi desenvolvido pela metodologia Jobcoach com base na Teoria dos Valores Humanos Básicos, desenvolvida por Shalom H. Schwartz.

Quando houver esta etapa no processo seletivo, o candidato deverá ficar atento ao e-mail utilizado no cadastro da vaga, pois no dia de realização do teste - de acordo com cronograma divulgado - receberá um e-mail com as orientações de acesso para realização de seus testes. Os candidatos que obtiverem os maiores índices de aderência à vaga por meio do teste, serão classificados para participar da próxima etapa prevista em processo seletivo. O teste possui a validade de 6(seis) meses, sendo permitida a realização de um novo teste somente após este período.

### 3.3 ANÁLISE CURRICULAR



Esta etapa consiste na verificação e análise das informações preenchidas pelo candidato no momento da sua inscrição de acordo com os requisitos solicitados na vaga de interesse. O candidato deverá atender todos os requisitos mínimos da vaga para seguir com a participação no processo seletivo.

Serão considerados para etapa de avaliação curricular as informações preenchidas durante o cadastro do currículo do candidato. Não serão considerados currículos anexados no formulário de inscrição, enviados após o período de inscrição, enviados via e-mail ou qualquer outro canal de comunicação - item 1.5 deste comunicado.

### 3.4 ANÁLISE DOCUMENTAL

Nesta etapa, é solicitado ao candidato que envie a documentação mínima exigida no processo seletivo. Essa etapa pode ser realizada simultaneamente com outras etapas de avaliação. Será necessário enviar os seguintes documentos: documento oficial com foto, CNH (quando solicitado), comprovante de escolaridade (de acordo com o requisito mínimo divulgado) ou qualquer outra documentação exigida. O candidato receberá um e-mail com instruções sobre como anexar os documentos. Serão aceitos apenas os documentos anexados pela plataforma. O não envio dentro do prazo estabelecido ou o não cumprimento das especificações resultará na desclassificação do candidato.



### 3.5 AVALIAÇÃO PRÁTICA - ESTUDO DE CASO



Nesta etapa, o candidato receberá um estudo de caso relacionado a área de atuação. As informações sobre a etapa de horário e links para acesso serão informadas por meio do e-mail registrado pelo candidato no momento da inscrição. O candidato receberá as orientações e as informações para resolução pontualmente de acordo com o horário divulgado em cronograma.

Após a realização, se previsto na descrição da vaga, o candidato irá apresentar seu desenvolvimento à equipe responsável pela avaliação. A avaliação será realizada conforme os critérios de avaliação disponíveis na vaga. As orientações e convites para participação da etapa serão enviadas conforme o candidato for avançando no processo seletivo.

### 3.6 AVALIAÇÃO PRÁTICA - AULA TESTE

O candidato irá realizar uma aula teste expositiva para a equipe de avaliação, utilizando a estratégia que priorize o fazer e a interatividade com os presentes na execução da etapa. O tema da aula teste será divulgado juntamente com as informações do processo seletivo. Nesta etapa, os candidatos deverão estar munidos de plano de aula e serão avaliados conforme critérios de avaliação. Para facilitar a preparação, disponibilizamos um modelo de [Plano de Aula](#) para que você possa se basear e se preparar, caso participe desta etapa.



### 3.7 AVALIAÇÃO PRÁTICA - LABORATORIAL

Nesta etapa, o candidato recebe uma situação em que deverá analisar e desenvolver a resolução em um ambiente laboratorial - que será agendado presencialmente em uma de nossas Unidades, caso seja uma etapa disponível no processo seletivo de interesse.



### 3.8 ETAPA COLETIVA



Nesta etapa, será disponibilizado aos candidatos uma problemática com situações relacionadas ao cotidiano da função, em que os participantes irão interagir em grupo, visando a construção de uma proposta relacionada ao contexto do trabalho exercido. Os candidatos serão avaliados pela banca examinadora conforme critérios divulgados na descrição da oportunidade.

### 3.9 VÍDEO PROFISSIONAL

Etapa que contempla a gravação de um vídeo profissional, onde o candidato discorre sobre um tema específico que será informado durante o processo de seleção. A avaliação do vídeo contará com critérios de avaliação que serão divulgados na abertura da vaga. No período previsto para realização da etapa, o candidato receberá um e-mail com orientações para gravação do vídeo - serão aceitos somente os vídeos realizados pela nossa plataforma - caso não seja realizado no prazo estipulado ou não esteja de acordo com as especificações, o candidato será desclassificado do processo seletivo.



### 3.10 ENTREVISTA POR COMPETÊNCIAS

Nesta etapa, será realizada uma entrevista individual, tendo como objetivo conhecer as competências do candidato, com base nas atividades relacionadas ao cotidiano do ambiente de trabalho e área de atuação que foi traçada para a vaga de interesse. O candidato será avaliado pela banca examinadora conforme critérios divulgados na descrição da oportunidade. Conforme item 1.15 deste comunicado, durante as etapas de avaliação, membros da banca poderão realizar perguntas com a finalidade de comprovar habilidades e conhecimentos.



### 3.11 ETAPA COMPOSTA



Esta etapa será realizada quando será necessária a composição de duas ou mais etapas de nossos processos seletivos com uma única pontuação, obtida pela média da soma das etapas.

### 3.12 PROVA TEÓRICA E ANÁLISE DE REQUISITOS

Quando a etapa for utilizada, o candidato receberá um link para responder questões específicas de acordo com os requisitos exigidos para a vaga. As informações sobre a etapa estarão previstas na descrição da vaga e o link será enviado para o e-mail cadastrado pelo candidato no momento da inscrição. Esta avaliação é realizada com questões de um banco interno elaboradas pelas áreas técnicas, por isso, não haverá o compartilhamento de gabarito com os candidatos. Para aprovação nesta etapa serão considerados os candidatos que atingirem a nota mínima e os requisitos mínimos exigidos para a vaga, conforme item 6.4.



### 3.13 RESULTADO FINAL



O resultado final será a classificação realizada com base na fórmula de cálculo divulgada em processo seletivo, que será composta com base nas etapas que serão utilizadas no decorrer da seleção. A nota final será considerada com números com duas casas decimais em notas de 0(zero) a 10(dez). A nota mínima para classificação nas etapas de avaliação, para que o candidato permaneça no processo seletivo é 6,0(seis). O resultado será divulgado conforme ordem de classificação de acordo com as avaliações dos candidatos em cada etapa.

#### Significado das siglas utilizadas em formas de cálculo

TFC: Teste Fit Cultural e Competências | AP: Avaliação Prática | EC: Etapa Coletiva | VP: Vídeo Profissional | ENT: Entrevista | EC: Etapa Composta | PT: Prova Teórica | RF: Resultado Final

Observação: Considerar apenas as avaliações descritas no processo seletivo.

## 4 - CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

**Análise e Síntese:** Capacidade de analisar e sintetizar informações, selecionando e ordenando argumentos, fazendo relações de conteúdos essenciais para um raciocínio conclusivo.

**Comunicação e Interação:** Capacidade em transmitir informações de forma que o ouvinte compreenda com facilidade. Capacidade para interagir com as pessoas apresentando facilidade para ouvir, processar e compreender a mensagem.

**Conhecimento Técnico:** Conhecimento específicos e essenciais para o desenvolvimento do cargo e aplicados no âmbito profissional. Capacidade de relacionar teoria e prática.

**Criatividade e Inovação:** Capacidade para encontrar soluções criativas e viáveis para resolver problemas apresentados, além de desenvolver novas estratégias que agreguem valor à organização em um ambiente digital em constante transformação.

**Liderança:** Capacidade de motivar, estimular, orientar e conduzir pessoas para objetivos e metas, direcionando para o desenvolvimento de atividades em equipe. Capacidade de incentivar a equipe a desenvolver competências e soluções vinculados aos objetivos organizacionais.

**Negociação:** Capacidade de estabelecer acordos benéficos entre as partes.

**Orientação para o Resultado:** Capacidade de criar estratégias viáveis para cumprimento das metas estabelecidas, abrangendo uma visão sistêmica da organização. Capacidade de analisar cenários e encontrar soluções práticas para solucionar dificuldades, mantendo foco no resultado.

**Planejamento e Organização:** Capacidade para planejar e organizar as ações para o trabalho, atingindo resultados através do estabelecimento de prioridades e metas, empregando o tempo necessário para cada atividade.

**Proatividade:** Capacidade de adaptação rápida a situações imprevistas e facilidade para antecipar novas soluções.

**Trabalho Colaborativo:** Capacidade de compartilhar ideias e informações entre os membros de um grupo com o intuito de alcançar resultados e metas em comum.

**Segurança Alimentar:** Capacidade de identificar e compreender as regras de higiene e segurança alimentar no ambiente de trabalho. Critério de avaliação utilizado para vagas da área de Alimentação.

### CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO PARA ETAPA AULA TESTE

**Plano de Aula e Organização:** Capacidade para planejar e organizar a aula, conforme objetivos propostos e tempo previsto. Obrigatória a entrega do plano de aula.

**Prática Pedagógica:** Capacidade de aplicar métodos e técnicas de ensino.

**Tecnologia de Ensino e Inovação:** Capacidade de abordar de maneira criativa e inovadora o conhecimento proposto, por meio da utilização de materiais e recursos diversos e tecnológicos.

**Conhecimento Técnico:** Conhecimento específicos e essenciais para o desenvolvimento do cargo e aplicados no âmbito profissional. Capacidade de relacionar teoria e prática.

**Discurso e Interação:** Capacidade para interagir com as pessoas apresentando facilidade para ouvir, processar e compreender a mensagem.

## 5 - PROCESSO SELETIVO PERMANENTE

Neste modelo de processo seletivo, as etapas ocorrem de forma simultânea. O candidato realiza sua inscrição e recebe um e-mail de confirmação. Após a confirmação, o candidato é direcionado para realizar os testes de fit cultural e competências, recebendo um e-mail com as instruções. Em seguida, é solicitado o envio dos documentos necessários para a análise documental, que será realizada de acordo com os requisitos mínimos exigidos para o processo seletivo. Após estas etapas, se o candidato estiver aprovado nas etapas anteriores, deverá aguardar o retorno do profissional responsável pelo processo seletivo para agendamento das próximas etapas.

A lista de candidatos aprovados será divulgada em nosso site à medida que cada etapa do processo de seleção for concluída, começando pela análise curricular. As demais etapas de avaliação serão publicadas conforme forem sendo realizadas e concluídas - de acordo com a área de atuação escolhida pelo candidato. A admissão seguirá a ordem de classificação e data publicada na etapa de resultado final, considerando a disponibilidade de vagas na área de atuação escolhida pelo candidato.

Este tipo de processo seletivo ficará disponível em nosso site por até 6 (seis) meses e contempla as oportunidades para: Atendente de Cafeteria; Atendente de Farmácia; Auxiliar de Cozinha; Auxiliar de Limpeza; Cozinheiro; Copeiro; Farmacêutico; Nutricionista e para demais cargos com tipo de contrato horistas.

## 6 - CRITÉRIOS DE CLASSIFICAÇÃO E/OU DESEMPATE

6.1 Quando realizada a etapa de testes fit cultural e de competências, o Sistema FIESC poderá optar por classificar os 05(cinco) candidatos que obtiverem maior aderência e que atendam aos requisitos de escolaridade e experiência exigidas no processo seletivo para a próxima etapa prevista. O número de classificação poderá ser ampliado para 10(dez) ou maior número, conforme o número de vagas disponíveis e da necessidade de formação de demanda de serviços ou banco de candidatos.

6.2 Se realizada a classificação dos candidatos com maior aderência, conforme o número de participantes ou aprovados na etapa, o Sistema FIESC poderá realizar segunda chamada dos próximos 05(cinco) candidatos aprovados na etapa anterior, conforme ordenamento de aderência. Se realizada a segunda chamada, será divulgado via errata de processo seletivo e encaminhada a informação via e-mail cadastrado no currículo do candidato.

6.3 O Sistema FIESC poderá inserir em seus processos seletivos a etapa de Prova Teórica. Quando a etapa for utilizada, o candidato receberá um link via google para responder questões específicas de acordo com os requisitos exigidos para a vaga. As informações sobre a etapa estarão previstas na descrição da vaga e o link será enviado para o e-mail cadastrado pelo candidato no momento da inscrição. Esta avaliação é realizada com questões de um banco interno elaboradas pelas áreas técnicas, por isso, não haverá o compartilhamento de gabarito com os candidatos.

6.4 Quando realizada a etapa de avaliação teórica, o Sistema FIESC poderá optar por classificar os 10(dez) candidatos com maiores notas obtidas e que atendam aos requisitos mínimos exigidos. Se os candidatos obtiverem a mesma pontuação, poderá ser considerado um número maior de candidatos. Dependendo das especificações da vaga e da quantidade de candidatos, esse número poderá ser reduzido ou ampliado. Esta informação será divulgada juntamente com o resultado da etapa.

6.6 Se ocorrer o empate de notas do quinto ou décimo candidato (conforme número de corte), será aplicado os seguintes critérios de desempate:

1º Candidato com deficiência ou reabilitado;

2º Candidato com maior grau de escolaridade. Caso seja similar, o candidato que apresentar maior número de titulações. Esta informação será verificada conforme preenchimento do currículo realizado pelo candidato no momento da inscrição. Este critério de desempate não se aplica às vagas com requisito de escolaridade até ensino médio.

6.7 No caso de empate na etapa de resultado final, a ordem de classificação será realizada seguindo os seguintes critérios:

1º Melhor desempenho no critério ou avaliação de maior peso definido para o processo seletivo;

2º Maior grau de escolaridade. Caso seja similar, o candidato que apresentar maior número de titulações. Esta informação será verificada conforme preenchimento do currículo realizado pelo candidato no momento da inscrição.

3º Tempo de experiência: será realizado conforme as informações registradas no currículo. Este critério será aplicado nas experiências voltadas para a área da vaga do processo seletivo em um período de até 10 anos, devendo ser analisadas e



confirmadas durante as etapas de avaliação, conforme requisito descrito em comunicado de processo seletivo.

6.8 Em processo seletivo que não exige experiência, será considerada a experiência relacionada a atuação da função.

## **7 - PEDIDO DE RECURSO/REVISÃO DE ETAPAS**

7.1 O candidato possui prazo máximo de 4(quatro) horas a partir da data e hora de publicação do resultado de cada etapa para solicitar via e-mail - disponível na descrição do processo seletivo - um pedido formal para revisão de etapas de avaliação do processo seletivo. O candidato deverá ser claro, consistente e objetivo em seu pleito. A verificação de prova será permitida dentro deste prazo de 4(quatro) horas. Após a finalização deste prazo, o candidato não poderá mais solicitar pedido de recurso, revisão ou esclarecimentos sobre a etapa e/ou processo seletivo.

7.2 Para a etapa de avaliação curricular, será considerado o pedido de revisão somente em casos de inconsistência na análise dos requisitos da vaga dentro do prazo de 04(quatro) horas a partir da data e hora da publicação do resultado. Solicitações vinculadas ao não cadastramento de escolaridade, experiência, qualquer outra informação ou inconsistência de cadastro, não serão consideradas para revisão da etapa.

7.3 Para a etapa de teste fit cultural e competências não há possibilidade de solicitação de revisão pois o candidato responde os testes conforme as metodologias aplicadas disponíveis no item 3.2 deste comunicado.

7.4 O candidato que tiver interesse em saber a nota obtida em cada etapa do processo seletivo deverá solicitar via e-mail ao responsável pelo processo seletivo, dentro do prazo de 4(quatro) horas após a divulgação do resultado.

## **8 - ADMISSÃO**

8.1 O candidato aprovado no processo seletivo, quando realizada sua convocação pelo Sistema FIESC, deverá apresentar os documentos obrigatórios para contratação: Exame Médico Admissional que será agendado pela FIESC com resultado apto para a função; Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS; Comprovante de Programa Integração Social - PIS; Certidão de nascimento ou casamento atualizadas; Carteira de Identidade; CPF; Título de Eleitor; Certificado de Reservista ou Dispensa (Para homens com idade entre 18 e 45 anos); Dados da Conta Bancária; Comprovante de Escolaridade dos filhos 07 a 14 anos; Para os dependentes menores de 07 anos, será necessário apresentar a Carteirinha de Vacinação. Comprovante de Escolaridade e CPF de todos os dependentes; Comprovante de Residência em nome do candidato (serão aceitos contratos de aluguel ou

Declaração de Inquilino, acompanhado de um comprovante de residência do Proprietário); Para as vagas que exijam Conselho Profissional, será exigido além do Diploma e Carteira do Conselho atualizada ou o comprovante de pagamento da anuidade; Carteira Nacional de Habilitação - CNH com validade vigente - deverá ser obrigatoriamente apresentada quando requisitada no comunicado de processo seletivo.

8.2 Será desclassificado do processo seletivo o candidato que não entregar os documentos requisitados no prazo de 2(dois) dias após a convocação para admissão.

8.3 Para a função de Docentes do Ensino Superior, além dos documentos acima, o candidato deverá apresentar Curriculum Lattes atualizado; Cópia autenticada do diploma de graduação e pós-graduação e da carteira profissional.

8.4 Participação de Estrangeiros: poderão participar dos processos seletivos desde que tenham a documentação necessária para uma futura admissão, destacando-se: Carteira de Identidade de Estrangeiro; Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS (com nº do PIS) e CPF (além dos outros documentos citados na listagem para admissão constante neste comunicado).

8.5 Os candidatos aprovados terão seus nomes publicados no site Trabalhe Conosco do Sistema FIESC e serão admitidos de acordo com a ordem de classificação e com o número de vagas, quando o Sistema FIESC apresentar a necessidade efetiva de sua admissão. Os candidatos assumirão o compromisso das suas funções no Sistema FIESC apenas após a assinatura do contrato de trabalho.

8.6 A admissão via processo seletivo poderá ser feita de modo a atender contratações com carga horária superior e/ou inferior à divulgada neste comunicado, de acordo com demandas da unidade.

8.7 A admissão, via processo seletivo, para a contratação por prazo determinado, poderá ter a modalidade de contratação alterada para prazo indeterminado, por necessidade justificada do Sistema FIESC.

8.8 A convocação do candidato para a admissão se dará por ordem de classificação. O contato poderá ser realizado via chamada telefônica, whatsapp ou e-mail cadastrado no momento de sua inscrição. É de inteira responsabilidade do candidato manter os contatos atualizados para garantir o seu direito de admissão de acordo com a sua classificação, observada a data de validade do processo seletivo. No prazo de 08 horas, a ausência de resposta ao e-mail enviado ou à chamada telefônica da convocatória para admissão será considerada desistência da vaga acarretando na perda do direito à admissão e, conseqüentemente, na desclassificação. A atualização dos dados cadastrais deverá ser realizada pessoalmente, por e-mail ou por telefone, na Unidade em que o processo seletivo foi realizado.

8.9 Os candidatos remanescentes do processo seletivo permanecem no Banco de Candidatos, conforme ordem de classificação e poderão ser convocados por e-mail, telefone ou carta registrada durante o período de validade do processo e demanda confirmada pelo Sistema FIESC. O candidato poderá também ser chamado para outras Regionais do Sistema FIESC, se recusar a oportunidade em Unidade diferente daquela a qual se candidatou não terá prejudicada sua classificação no processo seletivo e permanecerá no Banco de Candidatos.

8.10 O Sistema FIESC poderá abrir processo Seletivo para Cadastro de Reserva e os candidatos aprovados serão admitidos, em ordem classificatória, mediante demanda do Sistema FIESC, durante o período de validade do processo seletivo.

**Em caso de dúvidas, você encontra na vaga de seu interesse o contato do colaborador responsável pelo processo seletivo.**

**FIESC**

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA



**DESEJAMOS QUE TENHA UMA  
BOA EXPERIÊNCIA CONOSCO!**

 [fiesc.com.br/trabalhe-conosco](https://fiesc.com.br/trabalhe-conosco)

 [@vemserfiesc](https://www.instagram.com/vemserfiesc)

**FIESC**  
FEDERAÇÃO DE INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO