FIESC Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina

TRABALHE CONOSCO

PROCESSOS SELETIVOS FIESC E SUAS ENTIDADES

SESI, SENAI, IEL E CIESC



PROCESSO SELETIVO FIESC E SUAS ENTIDADES (SESI, SENAI, IEL e CIESC)

Este documento contém todas as informações necessárias para a sua participação nos processos seletivos da FIESC e suas entidades (SESI, SENAI, IEL e CIESC).

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!

FIESC
SESI | SENAI | IEL | CIESC

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 15
7 - PEDIDO DE RECURSO/REVISÃO DE ETAPAS 17
8 - ADMISSÃO 17

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 A FIESC e suas entidades (SESI, SENAI, IEL e CIESC) 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 Os horários das etapas serão realizados de acordo com o horário de Brasília.

1.10 A FIESC e suas entidades (SESI, SENAI, IEL e CIESC) se reserva o direito de prorrogar as inscrições ou demais etapas do processo seletivo, caso seja necessário. Essa determinação será comunicada para todos os candidatos inscritos.

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, a FIESC e suas entidades poderão decidir conduzir múltiplas etapas

em um único dia (ou, se necessário, em dias subsequentes). Nesse cenário, 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 A FIESC e suas entidades comunicarão individualmente aos candidatos o resultado de cada etapa da qual participaram, pelo e-mail cadastrado na plataforma de inscrição. O resultado final será comunicado, pelo mesmo canal, aos candidatos que participaram da última etapa. É de responsabilidade do candidato acompanhar as comunicações enviadas ao e-mail cadastrado. As pontuações individuais não são incluídas no envio regular dos resultados.

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. A etapa de avaliação curricular terá sua realização pautada na análise de aderência e compatibilidade das vivências do candidato com a complexidade e a senioridade exigidas pela vaga.

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 as comunicações via 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 da FIESC e suas entidades, 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 da FIESC e suas entidades - PO-F07-FIESC-Teletrabalho.

1.22 Fica assegurado à FIESC e suas entidades (SESI, SENAI, IEL e CIESC) 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 (SESI, SENAI, IEL e CIESC) da 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 Em observância à Política de Conflito de Interesses da FIESC e suas entidades (SESI, SENAI, IEL e CIESC), fica vedada a contratação de profissionais que venham a caracterizar vínculos simultâneos, ainda que de naturezas distintas (emprego celetista, prestação de serviços como pessoa jurídica, atuação como autônomo, credenciado, intermitente, entre outros), com mais de uma entidade integrante da FIESC e suas entidades (SESI, SENAI, IEL e CIESC), inclusive nos casos de candidatura a nova vaga, enquanto vigente vínculo anterior. Caso o candidato aprovado possua vínculo ativo com qualquer entidade da FIESC e suas entidades, a contratação estará condicionada à formalização da opção por apenas um dos vínculos, com a consequente rescisão do outro.

1.25 Em continuidade ao item 1.24, a contratação de bolsista do programa Inova Talentos do IEL para alguma das entidades integrantes da FIESC e suas entidades será avaliada individualmente.

1.26 Somente poderá habilitar-se ao processo seletivo o candidato que não tenha sido demitido por justa causa pelas entidades que compõem a FIESC e suas entidades (SESI, SENAI, IEL e CIESC).

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 na FIESC e suas entidades (SESI, SENAI, IEL e CIESC), 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, atividades perigosas ou insalubres, bem como para o cargo de Monitor Escolar, em razão da natureza das atribuições e responsabilidades da função.

1.29 É vedada a contratação de parentes consanguíneos ou por afinidade de industriais que façam parte dos órgãos diretivos ou consultivos, assim como de empregados em cargos de confiança. Essa restrição também se aplica à contratação de pessoas jurídicas controladas por essas pessoas. O impedimento abrange a relação de parentesco ou afinidade entre os dirigentes mencionados, a contratação ou admissão em qualquer uma das entidades. Além disso, é vedada a contratação de candidatos que tenham grau de parentesco ou afinidade com colaboradores que tenham poder decisório direto na contratação. Parentes consanguíneos incluem pais, filhos, avós, netos, irmãos, tios e sobrinhos, enquanto relações de afinidade incluem cônjuges, genros, noras, padrastos, enteados e cunhados.

1.30 É vetada a contratação de candidatos que estejam ocupando cargos políticos em qualquer esfera governamental. Esta restrição se aplica a todos os processos seletivos e contratações realizadas na instituição.

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

1.32 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.

1.33 As situações não abordadas neste documento serão analisadas individualmente pela área de Gestão de Pessoas da FIESC e suas entidades (SESI, SENAI, IEL e CIESC).

1.34 Em cumprimento ao Art. 5º-D da Lei nº 6.019/1974, é vedada a participação no processo seletivo e a contratação de candidatos que tenham prestado serviços como empregados da empresa contratante e que tenham sido desligados há menos de 18 (dezoito) meses.

1.35 Candidatos que tenham concluído o Ensino Fundamental, Médio ou Superior no exterior deverão, no momento da comprovação de escolaridade para admissão, apresentar

o documento de revalidação ou a declaração de equivalência de estudos expedida pelo órgão competente no Brasil (como a Secretaria de Educação, Conselho Estadual de Educação ou Universidade Federal).

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 Os documentos anexados pelo candidato serão avaliados de acordo com o Decreto Federal nº 5.296/04. Este procedimento é parte integrante da avaliação e constitui critério de inabilitação para concorrer como candidato com deficiência em processos seletivos regulares, e de desclassificação em processos seletivos exclusivos ou simplificados para pessoas com deficiência, resultando na não continuidade nas demais etapas do processo.

2.4 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

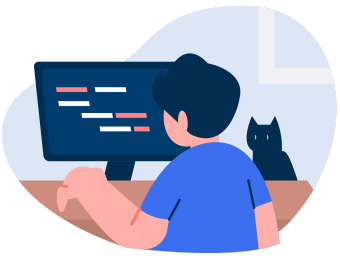
Nesta etapa, reserve um momento para preenchimento das suas informações cadastrais e curriculares. Leia com atenção a descrição da vaga, verifique se você atende aos requisitos mínimos e possui interesse em participar do processo seletivo.



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. Esta etapa consiste em um modelo centrado na análise por aderência e avaliação de compatibilidade das informações fornecidas pelo candidato no currículo. A seleção focará nas evidências e vivências concretas apresentadas frente às responsabilidades, entregas esperadas e complexidade da vaga (Júnior, Pleno ou Sênior).

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.

Recomendamos a utilização de notebook ou computador com webcam para realização desta etapa.



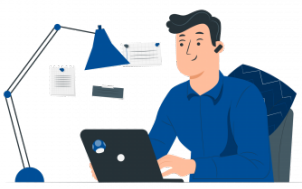
3.10 ENTREVISTA POR COMPETÊNCIAS

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 na data e horário previsto para início informado no cronograma do processo seletivo. 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



Nas etapas com pontuação, a nota mínima para avançar é 6,00. Conforme as características do processo seletivo e o número de candidatos que atingirem a nota mínima, a FIESC e suas entidades poderão limitar o número de convocados para a etapa seguinte. Nesse caso, serão convocados os candidatos com as maiores notas na etapa, em ordem decrescente, até o limite definido para o processo seletivo.

A classificação final será definida exclusivamente pela nota obtida na última etapa de avaliação, em ordem decrescente. A nota final será expressa em escala de 0 a 10, com duas casas decimais.

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.

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO PARA VAGAS T.I. (NEGÓCIOS DIGITAIS)

Legibilidade e Organização do Código (SOLID / Clean Code): Analisa se a documentação explica de forma clara como executar, testar e entender a solução.

Modelagem de Dados e Normalização: Verifica se a estrutura de dados é bem modelada, normalizada e adequada ao problema proposto.

Otimização de Queries e Consultas: Avalia a eficiência e desempenho das consultas, considerando boas práticas de otimização.

Integridade e Tratamento de Dados (ETL): Analisa se os dados são corretamente extraídos, transformados e validados ao longo do processo.

Fidelidade Visual (Pixel Perfect): Verifica o grau de aderência da interface final ao protótipo ou design fornecido.

Responsividade e Adaptabilidade: Avalia se a interface se adapta corretamente a diferentes tamanhos de tela e dispositivos.

Usabilidade e Fluxo do Usuário: Analisa a clareza da navegação, facilidade de uso e fluidez da experiência do usuário.

Cobertura e Qualidade de Testes: Verifica a existência, relevância e qualidade dos testes automatizados implementados.

Segurança e Validação de Inputs: Avalia se a aplicação valida corretamente os dados de entrada e previne falhas de segurança comuns.

Configuração de Ambiente e Containerização: Analisa a capacidade de configurar o ambiente de execução, incluindo uso de Docker ou similares.

Automação e Scripting (CI/CD): Verifica se há automação de tarefas como build, testes ou deploy no fluxo de desenvolvimento.

Capacidade de Troubleshooting (Diagnóstico): Avalia a habilidade de identificar, analisar e resolver problemas técnicos a partir de erros ou logs.

Interpretação de Requisitos de Negócio: Verifica se a solução atende corretamente aos requisitos funcionais e objetivos do negócio.

Clareza na Documentação: Analisa se a documentação explica de forma clara como executar, testar e entender a solução.

Boas Práticas de Versionamento (Git): Avalia o uso adequado do Git, incluindo commits bem descritos e organização do histórico.

Storytelling com Dados e Visualização: Verifica se gráficos ou dashboards comunicam informações de forma clara e eficaz.

Documentação e Planejamento: Avalia a capacidade de planejar a solução e documentar decisões técnicas relevantes.

Conceitos e Estratégias de Teste: Analisa o entendimento e aplicação de diferentes tipos e estratégias de teste.

Modelagem de Processos: Verifica a capacidade de representar processos e fluxos de forma clara e estruturada.

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.

Os candidatos aprovados serão notificados via e-mail à medida que cada etapa do processo de seleção for concluída, começando pela análise curricular. As demais etapas de avaliação serão informadas conforme forem sendo realizadas e concluídas - de acordo com a área de atuação escolhida pelo candidato. A admissão seguirá a ordem de classificação, 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 Limpeza; Cozinheiro; Copeiro; Farmacêutico; Nutricionista, Orientador de Atividades Físicas, Fonoaudiólogo e para demais cargos com tipo de contrato horistas.

Para os cargos de Cozinheiro, Copeiro, Assistente/Auxiliar de Cozinha, Atendente de Cafeteria, Auxiliar de Limpeza e Atendente de Farmácia, o processo seletivo ocorrerá por meio um processo seletivo específico que será divulgado uma vez por ano no site oficial "Trabalhe Conosco" da FIESC. As informações sobre a função, unidade e as avaliações realizadas serão de forma simultânea. A inscrição poderá ser feita de modo presencial ou através do envio do currículo por e-mail para o responsável pela unidade. As etapas do processo seletivo incluem: inscrição presencial ou por e-mail, análise documental para comprovação dos documentos necessários, prova prática composta por um estudo de caso para comprovação da alfabetização e entrevista por competências.

6 - CRITÉRIOS DE CLASSIFICAÇÃO E/OU DESEMPATE

6.1 Quando realizada a etapa de testes fit cultural e de competências, a FIESC poderá optar por classificar os 05(cinco) candidatos com 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 mais, conforme a

quantidade de vagas disponíveis e da necessidade de formação de demanda de serviços ou banco de candidatos. Para vagas de aprendiz, além dos candidatos com maior aderência, serão classificados os candidatos com deficiência e do Programa Novos Caminhos.

6.2 Se realizada a classificação dos candidatos com maior aderência, conforme o número de participantes ou aprovados na etapa, a FIESC poderá realizar segunda chamada dos próximos 05(cinco) candidatos aprovados na etapa anterior, conforme ordenamento de aderência. Se realizada a segunda chamada, a informação será enviada via e-mail cadastrado no currículo do candidato. Se necessário, a quantidade de chamadas poderá ser ampliada.

6.3 A 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, a 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.

6.5 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.

6.6 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.

6.7 Para processos seletivos de aprendizes, a ordem de classificação será realizada seguindo os seguintes critérios:

1º Aprendiz com deficiência;

2º Aprendiz encaminhado do Programa Novos Caminhos;

3º Aprendiz de concorrência geral.

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 da comunicação 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 comunicação 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 informação do resultado.

8 - ADMISSÃO

8.1 O candidato aprovado no processo seletivo, quando realizada sua convocação pela FIESC e suas entidades (SESI, SENAI, IEL e CIESC), 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 Carteirinha 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 as vagas em estabelecimentos educacionais e similares, ou para profissionais que, atuem ou visitem tais unidades, todos os profissionais, independentemente do cargo, devem apresentar certidão de antecedentes criminais atualizada, conforme o art. 9º da Lei 14.811/2024 que instituiu o art. 5º-A na Lei nº 8.069/1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente). Quando convocado para admissão, de acordo com esta Lei, o profissional deve apresentar a certidão emitida pela Delegacia Virtual da Polícia Civil, juntamente com os demais documentos requisitados.

8.4 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.

8.5 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).

8.6 Os candidatos aprovados serão informados via e-mail e serão admitidos de acordo com a ordem de classificação e com o número de vagas, quando a FIESC apresentar a necessidade efetiva de sua admissão. Os candidatos assumirão o compromisso das suas funções na FIESC e suas entidades (SESI, SENAI, IEL e CIESC) apenas após a assinatura do contrato de trabalho.

8.7 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.

8.8 A admissão, via processo seletivo, para a contratação por prazo determinado, poderá ter a modalidade de contratação alterada para prazo indeterminado, por necessidade justificada da FIESC e suas entidades (SESI, SENAI, IEL e CIESC).

8.9 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 24 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, consequentemente, na desclassificação. Para vagas da área de cozinha e farmácia o prazo será de 4 horas. A atualização dos dados cadastrais deverá ser realizada pessoalmente, por e-mail ou por telefone, na Unidade em que o processo seletivo foi realizado.

8.10 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 pela FIESC e suas entidades (SESI, SENAI, IEL e CIESC). O candidato poderá também ser chamado para outras Regionais da 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.

8.11 A FIESC e suas entidades (SESI, SENAI, IEL e CIESC) poderá abrir processo Seletivo para Cadastro de Reserva e os candidatos aprovados serão admitidos, em ordem classificatória, mediante demanda da 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 Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina

OBRIGADO POR FAZER PARTE DO PROCESSO SELETIVO

Esperamos que tenha uma ótima experiência conosco!

@vemserfiesc

fiesc.com/trabalhe-conosco

FIESC SESI | SENAI | IEL | CIESC