

## ORDEM DE SERVIÇO Nº 30/2009

### Dispõe sobre o Edital de Processo de Seleção para a Contratação de Funcionários, revogando a Ordem de Serviço 021/2009.

A Diretoria Regional do Serviço Social do Comércio – SESC, no Estado do Ceará, no exercício de suas atribuições legais e regulamentares;

CONSIDERANDO a necessidade de reformular a Ordem de Serviço nº 21/2009, para atender ao disposto na Lei 11.644/08, no que diz respeito ao tempo máximo de experiência profissional exigido do candidato:

*“Para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade.”*

CONSIDERANDO a necessidade de adequar o edital de seleção ao Plano de Cargos e Salários SESC;

CONSIDERANDO a necessidade de manter claros os critérios de seleção para seu quadro de pessoal;

CONSIDERANDO os princípios constitucionais da transparência, moralidade e igualdade de oportunidade;

#### RESOLVE:

**Art. 1º** - Fixar as seguintes etapas dentro dos processos de seleção para a contratação de funcionários:

- 1ª) Análise de currículo: fase de caráter eliminatório, avaliada pela Gerência de Recursos Humanos. Exige média mínima 6,0 para aprovação. Os currículos recebidos são analisados e pontuados de acordo com os requisitos estabelecidos (Vide Anexo I – Critérios para Análise de Currículos);
- 2ª) Prova técnica: fase de caráter eliminatório, avaliada pela Gerência de Recursos Humanos. Exige média mínima 5,0 para aprovação;
- 3ª) Entrevista psicológica individual ou coletiva com Recursos Humanos: fase de caráter eliminatório ou classificatório. Exige média mínima 6,0 para aprovação (Vide Anexo II – Critérios de mensuração para a etapa da entrevista);
- 4ª) Entrevista individual com o Requiritante (Técnica): fase de caráter eliminatório ou classificatório. Exige média mínima 6,0 para aprovação. (Vide Anexo III).

§ 1º - Na 1ª etapa, o SESC reserva-se ao direito de classificar no máximo os 30 primeiros colocados;

§ 2º - Cada candidato poderá inscrever-se simultaneamente em 2 (duas) vagas no máximo, por período de seleção;

§ 3º - O SESC reserva-se ao direito de convocar o número máximo de 10 candidatos para entrevista (individual ou coletiva).

**Art. 2º** - Dependendo do cargo, estabelecer outras etapas para seleção de candidatos, quais sejam:

- a) **Dinâmica de Grupo** (eliminatória ou classificatória), com avaliação pela Gerência de Recursos Humanos. Exige média mínima 6,0 para aprovação. Os critérios utilizados nesta etapa são os mesmos do Anexo II (entrevista), sendo que o SESC reserva-se o direito de convocar para a Dinâmica de Grupo o número máximo de 12 candidatos.
- b) **Avaliação Psicológica** (eliminatória ou classificatória), com apreciação da Gerência de Recursos Humanos. Quando o resultado dos testes psicológicos for “apto”, o candidato estará classificado; quando “inapto”, estará desclassificado.
- c) **Prova de Informática** escrita ou prática (eliminatória ou classificatória). A avaliação será aplicada pelo setor requisitante da vaga. Exige média mínima 6,0 para aprovação. (Esta etapa acontecerá se solicitada pelo setor requisitante da vaga.)
- d) **Prova Prática**. A avaliação será aplicada pelo setor requisitante da vaga. Exige média mínima 6,0 para aprovação. (Esta etapa acontecerá quando solicitada pelo setor requisitante da vaga.)

§ 1º - A contratação está condicionada à entrega, pelo candidato, de toda a documentação necessária para a admissão, bem como à assinatura do Contrato de Trabalho.

§ 2º - A seleção terá validade pelo período de até 2 (dois) anos, a partir da data de divulgação dos candidatos selecionados. Estes poderão ser chamados para preenchimento de futuras vagas, conforme a ordem de classificação, que ficará registrada, internamente, no parecer do processo seletivo.

§ 3º - Em caso de seleção sem candidato classificado, o material do respectivo processo seletivo será eliminado dos arquivos após 1 (um) ano, ficando o SESC assegurado do direito de cancelá-lo antes da divulgação do resultado, desde que devidamente justificado.

**Art. 3º** - O SESC estabelece as seguintes médias mínimas de aprovação por etapa:

- a) Nível Operacional:  
Currículo: 6,0  
Prova Técnica: 5,0  
Entrevista Psicológica: 6,0  
Entrevista Técnica: 6,0  
Dinâmica: 6,0  
Prova de Informática: 6,0  
Prova Prática: 6,0
- b) Níveis Médio e Superior  
Currículo: 6,0  
Prova Técnica: 5,0  
Entrevista Psicológica: 6,0  
Entrevista Técnica: 6,0  
Dinâmica: 6,0  
Prova de Informática: 6,0  
Prova Prática: 6,0

**Art. 4º** - O candidato selecionado será aquele que obtiver maior soma de pontos entre todos os participantes, de acordo com as médias exigidas para aprovação, sendo que a pontuação da entrevista técnica tem peso 2 (dois).

-

**Art. 5º** Em caso de empate da pontuação final, fica a critério do requisitante da vaga a ordem de classificação final.

**Art. 6º** - Esta Ordem de Serviço entra em vigor na data de sua assinatura, revogadas as disposições em contrário, em especial a Ordem de Serviço nº 021/2009.

Fortaleza, 28 de agosto de 2009

**Domingos Sávio da Costa**  
Diretor Regional, em exercício

## ANEXO I CRITÉRIOS PARA ANÁLISE DE CURRÍCULO

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

- 1) Formação acadêmica (de 0 a 4,5): conhecimento formal da área;
- 2) Histórico profissional (de 0 a 4,0): habilidades adquiridas na área;
- 3) Atualização profissional (de 0 a 1,5): atitudes para a busca de aperfeiçoamento na área.

### 1. NÍVEIS OPERACIONAL E MÉDIO (Pontuação de 0 a 10)

#### 1.1. Formação acadêmica

Nível de escolaridade de acordo com o requisito divulgado: 4,5 pontos.

#### 1.2. Histórico profissional

De acordo com os requisitos divulgados, de 0 a 4 pontos. Pontuando 0,5 ponto por cada 6 meses de experiência. (Não serão computados os períodos de experiência fracionados e a pontuação máxima será de 4,0 pontos).

#### 1.3. Atualização profissional

Constar algum curso de capacitação compatível com a área de atuação (aperfeiçoamentos, atualizações, congressos, simpósios, seminários, etc.) e/ou com conhecimentos específicos, tais como informática e idiomas. 1,5 ponto. (Currículos sem a formação mínima exigida e/ou com informações incompletas serão desclassificados).

### 2. NÍVEL SUPERIOR (Pontuação de 0 a 10)

#### 2.1. Formação acadêmica (Máximo de 4,5 pontos)

- a) Formação acadêmica divulgada: 3,0 pontos
- b) Curso de pós-graduação em andamento, na área: soma + 0,5 ponto.
- c) Curso de pós-graduação concluído na área: soma + 1,5 ponto.
- d) Caso o candidato atenda aos itens "b" e "c", a pontuação máxima total será de 4,5 pontos.

Obs.: Cursos de pós-graduação em outras áreas não serão computados.

#### 2.2. Histórico profissional

De acordo com os requisitos divulgados, de 0 a 4,0 pontos, computado 0,5 ponto para cada 6 meses de experiência na área.

Obs.: Não serão computados os períodos de experiência fracionados (inferiores a 6 meses).

## 2.3. Atualização profissional

Constar algum curso de capacitação compatível com a área de atuação (aperfeiçoamentos, atualizações, congressos, simpósios, seminários, etc.), e/ou com conhecimentos específicos, tais como informática e idiomas: 1,5 ponto.

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

Fortaleza, 28 de agosto de 2009

**Domingos Sávio da Costa**  
Diretor Regional, em exercício

## ANEXO II CRITÉRIOS DE MENSURAÇÃO PARA A ETAPA DE ENTREVISTA PSICOLÓGICA

O SESC fundamenta seus processos seletivos nos princípios da Gestão por Competência, ou seja, tem por pressuposto teórico a análise dos Conhecimentos, Habilidades e Atitudes dos candidatos. Nesse sentido, a etapa de entrevista individual considera cada competência relacionada na Descrição de Cargo que consta no Plano de Cargos e Salários do Sesc-CE obtendo como resultado uma média aritmética. Para obtenção da média, serão somadas as notas das competências (0 a 10) e o resultado dividido pela quantidade de competências avaliadas.

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

- a) Média de 0,0 a 5,9 – abaixo do esperado quanto ao desempenho da função (INSUFICIENTE);
- b) Média de 6,0 a 7,0 – atende parcialmente às expectativas para o desempenho da função (ACEITÁVEL);
- c) Média de 7,1 a 8,5 – atende adequadamente às expectativas para o desempenho da função (BOM).
- d) Média de 8,6 a 10 – totalmente compatível com o desempenho da função (ÓTIMO).

Fortaleza, 28 de agosto de 2009

**Domingos Sávio da Costa**  
Diretor Regional, em exercício

## ANEXO III CRITÉRIOS DE MENSURAÇÃO PARA A ETAPA DE ENTREVISTA COM REQUISITANTE TÉCNICO

INDICADORES PARA MENSURAÇÃO DA ENTREVISTA – CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS SOBRE A ÁREA DE ATUAÇÃO (valores múltiplos de 0,5)

- a) Nota de 0,0 a 5,9 – abaixo do esperado quanto ao desempenho da função (INSUFICIENTE);
- b) Nota de 6,0 a 7,0 – atende parcialmente às expectativas para o desempenho da função (ACEITÁVEL);
- c) Nota de 7,1 a 8,5 – atende adequadamente às expectativas para o desempenho da função (BOM).
- d) Nota de 8,6 a 10,0 – totalmente compatível com o desempenho da função (ÓTIMO).

Fortaleza, 28 de agosto de 2009

**Domingos Sávio da Costa**  
Diretor Regional, em exercício