COMUNICADO DE PROCESSO SELETIVO FINDES

A FINDES e suas entidades tornam pública as realizações de processos seletivos para preenchimento de vagas, assim como, para formação do cadastro de reserva**,** que forem disponibilizadas na(s) instituição(ões) observados os requisitos mínimos a seguir:

1. DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

1.1 O Recrutamento é interno e externo.

1.2 As vagas serão disponibilizadas conforme planejamento orçamentário previamente aprovados pela FINDES e suas entidades.

1.3 A seleção para o cargo compreenderá o exame de habilidades e conhecimentos mediante análise curricular, prova técnica (conhecimentos gerais ou específicos), avaliação de habilidades comportamentais (dinâmica de grupo, jogos, cases ou outras formas de avaliação comportamental), entrevista com a Gestão de Pessoas e entrevista com gestor da vaga, todas de caráter eliminatório, ficando a critério dos mesmos selecionar os etapas pertinentes.

2. DA INSCRIÇÃO

3.1. O período das inscrições podem variar de acordo com cada vaga e a informação será discriminada na divulgação da vaga dentro página de carreiras da FINDES na plataforma da Gupy (https://findes.gupy.io/).

3.2 As inscrições devem ser realizadas exclusivamente através da página de carreiras da Findes no link https://findes.gupy.io/. Para se inscrever, é obrigatório o cadastro do currículo completo e candidatura à vaga. Para candidatos já cadastrados no banco de currículos da empresa, será necessária a atualização do cadastro e, posteriormente, acessar a vaga que deseja se inscrever e clicar em Candidatar-se para a vaga.

3.3 O local de trabalho da vaga será especificado no decorrer do processo seletivo e, ao se candidatar, o candidato concorda que poderá ser direcionado a qualquer uma das unidades de atuação da região da vaga disponibilizada.

3.4 Não seremos responsável(veis) por inscrições não recebidas por motivo de ordem técnica dos computadores, falhas de comunicação, congestionamento das linhas de comunicação, bem como outros fatores de ordem técnica que impossibilitem a transferência de dados e o não cadastro dos currículos.

3.5 A inscrição do candidato implicará o conhecimento e a explícita concordância das normas e condições estabelecidas neste documento, em relação às quais não poderá alegar desconhecimento.

3.6 As informações fornecidas no ato do cadastro do currículo são de exclusiva responsabilidade do candidato. Qualquer incoerência ou ausência de informação no currículo poderá levá-lo à exclusão do processo seletivo. O cadastro deve ser realizado com o maior detalhamento possível, devendo incluir todas as informações solicitadas atualizadas.

3. DAS ETAPAS DA SELEÇÃO PARA CARGOS ADMINISTRATIVOS:

3.1 1ª ETAPA: ANÁLISE CURRICULAR – *Eliminatória*

3.1.1 A análise curricular será realizada com a verificação de atendimento ou não dos requisitos ao cargo, conforme discriminado na publicação da vaga e do documento interno de Requisição de Pessoal.

3.1.2 Os candidatos que não atenderem aos requisitos de escolaridade e experiência profissional estarão eliminados automaticamente do Processo Seletivo.

3.1.3 Caso o número de inscritos na vaga seja superior a 30 candidatos, ficará a critério da Unidade de Gestão de Pessoas priorizar os currículos com o perfil mais aderente ao cargo, assim como os candidatos residentes no município da vaga e adjacências.

3.2 2ª ETAPA: PROVA TÉCNICA – *Eliminatória*

3.2.1 Os candidatos habilitados na fase de Análise Curricular poderão ser submetidos à prova técnica que estará relacionada aos requisitos da vaga, redação ou a uma prova de conhecimentos gerais e outros. Esta etapa é opcional e poderá ser aplicada de acordo com análise realizada pela Gestão de Pessoas e área requisitante, podendo ser feita de forma presencial ou virtual.

3.2.2 O valor total de pontos da prova é de 100%. Serão desclassificados os candidatos que tiverem média inferior ao aproveitamento de 70%. Caso o número de aprovados seja inferior a 05 (cinco) candidatos por vaga, a Gestão de Pessoas analisará e poderá optar por reduzir a média de classificação da prova até que se apresente número de candidatos suficientes para dar sequência ao Processo Seletivo de forma efetiva.

3.3 No caso de aprovados um número superior a 10 (dez) candidatos, serão convocados para a próxima etapa apenas um primeiro grupo que dará sequência ao processo, respeitando sempre um número médio de 10 (dez) candidatos que possuem maior nota, que poderá variar para mais ou para menos em caso de empate de notas. Conforme necessidade, poderão ser convocados os demais

classificados para dar sequência ao processo.

3.4 3ª ETAPA: AVALIAÇÃO DE HABILIDADES – *Eliminatória*

3.4.1 Os candidatos habilitados na etapa anterior serão submetidos à avaliação de habilidades comportamentais por meio de dinâmica de grupo, jogos, cases ou outras formas de avaliação comportamental onde será verificado o grau de desempenho em cada uma das seguintes competências organizacionais e demais competências relaciobadas ao desempenho da função.

COMPETÊNCIAS	DESCRIÇÃO
FOCO DO CLIENTE	Identificar as expectativas e buscar antecipar as necessidades dos clientes, internos e externos, desenvolvendo ações que garantam a sua satisfação.
INOVAÇÃO E CRIATIVIDADE	Capacidade de gerar ideias, processos, produtos e serviços aplicáveis, criando alternativas ou adaptando soluções, de forma a aprimorar processos ou métodos, gerando valor à organização e/ou clientes.
FOCO EM RESULTADO	Alcançar resultados estratégicos desejados, baseado em auto desempenho com menor gasto de tempo e recursos, assim como alternativas pertinentes para lidar com situações que possam comprometer o alcance destes.
COMUNICAÇÃO	Transmitir mensagens que gerem compreensão de forma clara e confiável para o melhor entendimento e engajamento das partes. Gerar diálogo e escuta ativa, demonstrando interesse pelo assunto.
COLABORAÇÃO E TRABALHO EM EQUIPE	Atuar de forma integrada, colaborativa e disposta a contribuir com o outro, para o alcance do objetivo comum da organização.

3.4.2 Esta etapa é opcional e poderá ser aplicada de acordo com análise realizada pela Gestão de Pessoas e área requisitante, podendo ser feita de forma presencial ou virtual.

3.4.3 Os candidatos serão pontuados em cada uma das habilidades considerando o nível de proficiência demonstrado durante a avaliação:

ESCALA	DEFINIÇÃO	PONTUAÇÃO
SUPERA EXPECTATIVAS	Apresenta padrão de excelência, destacando-se na apresentação de indicativos da habilidade/atitude.	**5**
ATENDE PLENAMENTE	Apresenta indicativos de possuir a habilidade/atitude dentro do padrão definido.	**4**

ATENDE	Apresenta indicativos de potencialidade para desenvolver as habilidades dentro do padrão definido.	**3**
ATENDE PARCIALMENTE	Apresenta os indicativos da habilidade muito aquémdo esperado.	**2**
NÃO ATENDE	Apresenta indicativos de habilidades abaixo do esperado.	**1**

3.4.4 Serão habilitados para a próxima etapa os candidatos que alcançarem média igual ou superior a 3 (três) pontos. Os candidatos que tiverem média abaixo de 3 (três) pontos serão automaticamente desclassificados.

3.5 4ª ETAPA: ENTREVISTA COM A GESTÃO DE PESSOAS – *Eliminatória*

3.5.1 Os candidatos habilitados em etapa anterior serão convocados para a Entrevista com a Gestão de Pessoas.

3.5.2 Respeitar-se-á o mínimo de 3 (três) candidatos por vaga salvo caso em que não tivermos número suficiente de inscritos e aprovados no processo seletivo.

3.5.3 Nesta fase será verificada:
a) A experiência do candidato e a relevância dessa experiência para a área solicitante;
b) As expectativas do profissional de acordo com os desafios, demandas e atividades da área solicitante;
c) A adequação do profissional ao perfil da sua futura equipe de trabalho;
d) Alinhamento do profissional com o Propósito e Valores da empresa.

3.5.4 Para cada um dos itens a serem verificados nesta fase, será atribuída a pontuação conforme quadro abaixo:

Escala	Pontuação
SUPERA EXPECTATIVAS	**5**
ATENDE PLENAMENTE	**4**
ATENDE	**3**
ATENDE PARCIALMENTE	**2**
NÃO ATENDE	**1**

3.5.5 Serão habilitados nessa etapa os candidatos que alcançarem média igual ou superior a 3 (três) pontos. Os candidatos que tiverem média abaixo de 3 (três) pontos serão desclassificados.

3.5.6 Esta etapa poderá ser aplicada de forma presencial ou virtual.

3.6 4ª ETAPA: ENTREVISTA COM GESTOR – *Eliminatória*

3.6.1 Os candidatos habilitados em etapa anterior serão convocados para a Entrevista com gestor – que será realizada pela Gestão de Pessoas e pelo responsável da área/requisitante da vaga.

3.6.2 Respeitar-se-á o mínimo de 3 (três) candidatos por vaga salvo caso em que não tivermos número suficiente de inscritos e aprovados no processo seletivo.

3.6.3 Nesta fase será verificada:

e) A experiência do candidato e a relevância dessa experiência para a área solicitante;
f) As expectativas do profissional de acordo com os desafios, demandas e atividades da área solicitante;
g) A adequação do profissional ao perfil da sua futura equipe de trabalho;
h) Alinhamento do profissional com o propósito e valores da empresa,

3.6.4 Para cada um dos itens a serem verificados nesta fase, será atribuída a pontuação conforme quadro abaixo:

Escala	Pontuação
SUPERA EXPECTATIVAS	**5**
ATENDE PLENAMENTE	**4**
ATENDE	**3**
ATENDE PARCIALMENTE	**2**
NÃO ATENDE	**1**

3.6.5 Serão habilitados nessa etapa os candidatos que alcançarem média igual ou superior 3 (três) pontos. Os candidatos que tiverem média abaixo de 3 (pontos) pontos serão desclassificados.

3.6.6 Esta etapa poderá ser aplicada de forma presencial ou virtual.

4. DA CLASSIFICAÇÃO

4.1 A nota final (NF) do candidato será obtida através da média de todas as etapas do processo seletivo realizada (Avaliação Técnica, Avaliação de Habilidades e Entrevista Final).

4.2 Os candidatos serão ordenados de acordo com os valores decrescentes da nota final do processo seletivo.

5. DAS ETAPAS DA SELEÇÃO PARA CARGO DE PROFESSOR OU INSTRUTOR:

5.1.1 Considerar as etapas descritas nos itens 3.1; 3.2;

5.2 3ª ETAPA: AULA EXPOSITIVA – Eliminatória

4.3.1 Aula expositiva consiste na exposição do candidato às atividades práticas inerentes ao cargo que está concorrendo. Sua apresentação será uma aula expositiva de duração máxima de 20 minutos, apresentada à banca examinadora.

4.3.2. As informações sobre o tema da aula de cada vaga serão divulgadas aos candidatos aprovados na Prova de habilidade técnica, quando aplicado, junto à convocação e agendamento da mesma**.** Esta etapa pode ser feita de forma presencial ou virtual, sendo presencial o candidato terá disponível para sua apresentação, sala de aula com materiais didáticos.

4.3.3 O candidato deverá apresentar o planejamento de sua aula no momento da aula expositiva (Plano de Aula – impresso/ PDF).

4.3.4 O valor total da avaliação será 10,0 (dez) pontos. Serão desclassificados os candidatos que tiverem média inferior a 7,0 (sete) pontos. Todos os candidatos receberão retorno por e-mail e via plataforma Gupy sobre a sua habilitação ou não para a próxima etapa do Processo Seletivo.

4.3.5 A avaliação de aula expositiva consistirá na análise da postura do candidato e conhecimento técnico apresentada durante a aula onde será verificado o grau de desempenho em aspectos comportamentais e didáticos conforme quadro:

DESCRIÇÃO
1. Demonstra firmeza e segurança no conteúdo apresentado.
2. Demonstra domínio e conhecimento do conteúdo apresentado.
3. Revela atualização técnica na área de atuação.
4. Demonstra clareza e objetividade ao se expressar, e impostação de voz adequada.
5. Revela habilidade para a relação instrutor-aluno.
6. Demonstra qualidade no planejamento e organização da aula.
7. Utiliza de forma organizada e adequada os recursos (quadro e multimídia).
8. Aula interessante, envolvente, capaz de prender a atenção.
9. Revela habilidade de adaptação e respeito a regras.
10. Demonstra postura que atende ao perfil almejado pela empresa.

4.3.6 Considerar as etapas discritos nos itens 3.4; 3.5; Podendo ambos serem complidados em somente 01 (uma) etapa.

6. DOS CRITÉRIOS DE DESEMPATE

6.1 Em caso de empate terão preferência os candidatos que obtiverem, na ordem apresentada:

a) Melhor resultado na Entrevista Final;

b) Melhor resultado na Avaliação de Habilidades;

c) Maior tempo de experiência profissional, comprovada, na área solicitada.

7. DO RESULTADO DO PROCESSO SELETIVO

7.1 O candidato selecionado será convocado obedecendo ao número de vaga oferecida, conforme descrito na divulgação da vaga.

7.2 Os candidatos receberão retorno por e-mail e via plataforma da Gupy sobre a sua aprovação ou não, podendo ser dado no decorrer do processo ou em sua finalização.

7.3 Os candidatos classificados, mas que não preencherão a vaga, comporão um banco reserva, por ordem de classificação final, que poderão ser convocados, em caso de:

a) Banco Reserva – 1ª Ordem de Classificação: abertura de nova(s) vaga(s) com o perfil equivalente ou similar ao exigido neste Comunicado;

b) Banco Reserva Complementar – 2ª Ordem de Classificação: abertura de nova(a) vaga(a) com o perfil dentro do mesmo eixo decarreira, com variação dos níveis JR (júnior), PL (pleno) e SR (sênior);

c) desistência do primeiro colocado;

d) demissão do primeiro colocado.

7.4 A classificação de candidatos para compor o banco reserva não garante a convocação e/ou contratação em caso de abertura de novas vagas que tiverem o perfil exigido ou diferente do presente comunicado, dentro do período de 1 (um) ano.

7.5 Os candidatos que compuserem Banco Reserva podem ser convidados para assumirem outras vagas posteriormente abertas, cujos requisitos para seu provimento sejam similares ou estiverem dentro do mesmo eixo de carreira, podendo ser temporárias ou efetivas, com jornada, remuneração e local de prestação de serviços idênticos ou diversos, desde que com a concordância do candidato.

7.6 Se a nova vaga aberta que for oferecida ao candidato, possuir remuneração e jornada idênticas, e este rejeitar, automaticamente será excluído do Banco Reserva. Se rejeitada a vaga nova, cuja jornada e remuneração sejam diversos, o candidato permanecerá na mesma posição no cadastro de reserva, podendo-se ser convocado para a nova vaga o candidato subsequente no cadastro de reserva.

7.7 Havendo abertura de novas vagas com o perfil exigido, num prazo de até 1 (um) ano, ficará a critério da FINDES e suas entidades o interesse do candidato e convidar os candidatos a apresentarem-se em nova entrevista aos requisitantes dasvagas.

7.8 A participação e classificação no processo seletivo não implicam em obrigatoriedade de contratação.

8. DA CONTRATAÇÃO

8.1 Após a aprovação no processo seletivo, o candidato selecionado para a vaga passará pela próxima etapa referente ao processo admissional, composto pela realização de exame médico (ASO) e entrega de documentos.

8.2 A não realização do exame médico e entrega dos documentos dentro do prazo estipulado pela Gestão de Pessoas, implicará em cancelamento da contratação do candidato.

8.3 Caso o candidato possua algum vínculo empregatício e esteja na etapa de exame médico e entrega das documentações, orientamos que solicite o desligamento após a orientação da Unidade de Gestão de Pessoas.

9. DOS QUESTIONAMENTOS OU DÚVIDAS

9.1 O prazo para envio de questionamentos ou dúvidas será de 24 (vinte e quatro) horas contados a partir da data de realização da etapa, e 48 (quarenta e oito) horas, quando relacionado a resultados, contados a partir da comunicação ao candidato.

9.2. Os questionamentos e dúvidas deverão ser enviados para o e-mail: recrutamento@findes.org.br;
9.3 E-mails com teor ofensivo serão desconsiderados;
9.4 As respostas serão encaminhadas por e-mail ao remetente.

10. DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

10.1 A inscrição do candidato, bem como sua participação no processo seletivo, caracteriza o pleno conhecimento sobre as instruções contidas neste comunicado, bem como expressa seu aceite com relação aos termos deste.

10.2 As etapas de Avaliação de entrevista com a Gestão de Pessoas e Entrevista com Gestor poderão acontecer no mesmo dia dependendo do número de candidatos participantes, mantendo caráter eliminatório de cada uma.

10.3 Caso não haja candidatos suficientes para a sequência do processo seletivo, poderá ser feita segunda chamada com os candidatos que não compareceram a alguma etapa.

10.4 Não será admitido ingresso de candidato no local da realização das avaliações após vencidos 10 minutos de tolerância contados a partir do horário fixado para o seu início.

10.5 As informações prestadas no currículo, bem como, a documentação apresentada, serão de inteiraresponsabilidade do candidato, respondendo este por qualquer falsidade.

10.6 O presente processo seletivo terá validade de 01 (um) ano, a partir da data da Entrevista Final.

10.7 Fica assegurado a FINDES e suas entidades direito de cancelar o processo seletivo antes da assinatura da CTPS.

10.8 A participação de profissionais que já possuam vínculo empregatício com alguma das Instituições integrantes da Findes e suas Entidades é permitida, no entanto, em caso de aprovação neste processo seletivo, o candidato deverá optar pelo vínculo que deseja manter.

10.9 Em cumprimento à Portaria Conjunta nº. 001/2012 a Findes é vedada a contratação, direta ou indireta, de pessoas naturais no âmbito das entidades da FINDES que sejam parentes de 1º grau de membros do Conselho de Representantes, da Diretoria; do Conselho Fiscal e Conselhos Consultivos da FINDES e do CINDES, dos Conselhos Regionais do SENAI, do SESI e do IEL e seus respectivos suplentes e ainda com os detentores de Cargos de Direção, de Gestão, de Superintendência, de Gerência, quer sejam de Departamento, Divisões, Serviços, Setores e/ou Secretarias, Supervisão e Coordenação ou equivalentes, salvo através de processo seletivo.

10.10 No mesmo sentido fica vedada a contratação ou lotação de parentes até o 4º grau dos ocupantes dos cargos mencionadosno Art. 1º nas áreas de Gestão de Pessoas, Compras e Licitações.

10.11 Fica vedada ainda a lotação de parentes até o 4º grau, relacionados ou não, das pessoas ocupantes dos cargos mencionadosno item 9.11 na mesma célula, setor, unidade, gerência, divisão ou denominação similar ou equiparável, em situação de subordinação.

Gestão de Pessoas – Findes e suas entidades.