



REGRAMENTO DE PROCESSO SELETIVO

Neste documento você encontrará todas as informações necessárias sobre os processos seletivos do Sistema FIERGS



Tópicos



BEM-VINDO(A) AO PROCESSO SELETIVO DO SISTEMA FIERGS

- Conheça as regras gerais
- Seleção de pessoas candidatas para o processo seletivo
- Etapas do processo seletivo
- Documentações comprobatórias
- Status final do processo seletivo
- Recrutamento interno
- Pré-onboarding
- Considerações finais

Conheça as regras gerais



- 1.A inscrição da pessoa candidata está vinculada:
 - 1.1 Ao conhecimento e ao aceite das normas e condições estabelecidas neste comunicado;
 - 1.2 Ao recebimento do e-mail de confirmação de candidatura, contendo este comunicado de processo seletivo, que se dará após a conclusão da candidatura na vaga de interesse via site do sistema FIERGS.
2. O preenchimento das informações no site do Sistema FIERGS é de responsabilidade da pessoa candidata, não serão considerados para fins de Analise Curricular, documentos anexos ao currículos.
3. As Entidades do Sistema FIERGS não se responsabilizam por inscrições não efetivadas por motivos de ordem técnica de computadores, falhas ou congestionamento das linhas de comunicação, bem como outros fatores que possam impossibilitar a transferência de dados

Conheça as regras gerais

FIERGS CIERGS



4. É fundamental e de responsabilidade da pessoa candidata, realizar a adesão/candidatura às vagas de seu interesse, assim como manter atualizados no site os contatos de e-mail e telefone, para que possa receber as comunicações sobre o andamento do processo no qual está participando.
5. O agendamento das etapas seletivas, assim como o aviso de encerramento do processo seletivo são realizados via e-mail informado no cadastro da pessoa candidata no site do sistema FIERGS.
6. Pessoas candidatas com deficiência, ao cadastrar seu currículo no site, deverão informar no campo “Pessoa com deficiência (PCD)”, o CID e as limitações/necessidades especiais para acessibilidade.
7. As pessoas empregadas das Entidades do Sistema FIERGS participam em igualdade de condições com os demais candidatos nos processos seletivos externos.
8. O valor-hora de remuneração da pessoa empregado não deve ser superior ao da vaga pretendida

Conheça as regras gerais



8. Ex-empregado do Sistema FIERGS poderá participar de processos seletivos se houver transcorrido 6 (seis) meses da data de seu desligamento em qualquer das Entidades do Sistema FIERGS, será considerada a data final da divulgação da vaga.
9. A contratação de parentes até 2º grau e cônjuges é permitida, desde que:
 - 9.1 Não haja vínculo hierárquico direto;
 - 9.2 Não atuem em áreas que possam gerar conflito de interesses.
10. A pessoa candidata é reprovada no processo seletivo se:
 - 10.1 Não apresentar, na data estipulada, documentação comprobatória dos requisitos.
 - 10.2 Não comparecer em qualquer etapa, seja qual for o motivo alegado;
 - 10.3 Apresentar-se após a data ou horário estabelecido em qualquer etapa;
 - 10.4 Utilizar qualquer tipo de equipamento eletrônico de comunicação (agenda eletrônica, celular, tablet, etc.) durante a realização das etapas;
 - 10.5 Valer-se de meios ilícitos na execução da prova objetiva;
 - 10.6 Não atender aos requisitos da vaga;
11. As vagas são divulgadas em nosso Portal de Vagas, disponível em quaisquer dos sites das entidades do Sistema FIERGS no link [Trabalhe conosco.](#)

Conheça as regras gerais



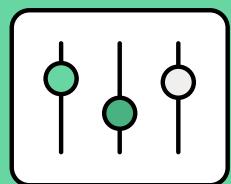
12. Para otimizar o processo seletivo, todas as etapas podem ser realizadas em um único dia. Nesse caso, as pessoas candidatas participam de todas as etapas, independente do resultado na etapa anterior. Ao final do processo elas serão corrigidas de acordo com a ordem de execução e, no caso de reprovação, as etapas seguintes não serão consideradas.
13. A pessoa candidata que se inscrever em mais de um processo seletivo deverá optar pela participação em um dos processos, caso a data e horário da aplicação da(s) etapa(s) venha ser a mesma.
14. As Entidades do Sistema FIERGS podem cancelar o processo seletivo a qualquer momento. Nestes casos, as pessoas candidatas serão notificadas.
15. Necessitando esclarecimentos, as pessoas candidatas podem contatar a área de Recrutamento e Seleção por meio do e-mail (contendo o domínio @fiergs.org.br) que consta no detalhamento da vaga no item responsável pelo processo seletivo, localizado no site, é importante informar no campo assunto o código da vaga.



Conheça as regras gerais

16. As pessoas candidatas convocadas a realizarem a etapa serão aquelas em que a aderência for mais alta em relação ao perfil da vaga proposta.
17. O Sistema FIERGS/CIERGS, poderá utilizar-se de outras plataformas de Recrutamento & Seleção a fim de convidar os candidatos a participarem de seus processos seletivos, ou ainda, para mapeamento de candidatos. Ainda assim, a participação no processo seletivo fica condicionada a inscrição no site oficial do Sistema FIERGS/CIERGS.
18. As notas das etapas não serão divulgadas.
19. As despesas oriundas da realização das etapas do processo seletivo serão de responsabilidade do candidato.
20. Para aprovação das pessoas candidatas nas etapas do processo será considerada a média 7,0.

Informações da seleção de candidatos para o processo seletivo



CANDIDATOS INSCRITOS NO PROCESSO SELETIVO

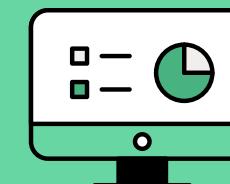
Considera-se candidato inscrito, aquele que registra interesse nos processos seletivos.

Não há limites de inscritos por processo seletivo.



CANDIDATOS SELECIONADOS PARA O PROCESSO SELETIVO

Serão selecionados 10 candidatos **inscritos** para o processo seletivo através de triagem por nível de aderência ao cargo.



CANDIDATOS NÃO SELECIONADOS PARA O PROCESSO SELETIVO

Os candidatos aderentes, não selecionados na etapa de triagem, receberão a devolutiva de currículo não selecionado, entretanto, se não houver candidato aprovado no certame, estes candidatos poderão ser chamados, ficando a critério do sistema FIERGS.

ETAPAS DO PROCESSO SELETIVO OBRIGATÓRIAS

- Questionário de Triagem
- Análise Curricular
- Entrevista com RH
- Prova Objetiva
- Entrevista com Gestor
- Documentação comprobatória/ASO



ETAPAS DO PROCESSO SELETIVO OPCIONAIS

- Atividade Prática
- Dinâmica de Grupo
- Redação
- Análise de Perfil
- Entrevista por Vídeo
- Entrevista Coletiva
- Avaliação Psicológica

Nossos processos seletivos são compostos de etapas obrigatórias e etapas opcionais que são complementares ao processo seletivo.

As etapas para cada processo seletivo são divulgadas nos anúncios das vagas.



ETAPAS OBRIGATÓRIAS

QUESTIONÁRIO DE TRIAGEM

Consiste na aplicação de questionário com perguntas estruturadas com objetivo de identificar o perfil dos candidatos, de acordo com a necessidade da vaga para o desempenho da função. Este questionário será utilizado para complemento na etapa de Análise Curricular.

ANÁLISE CURRICULAR

Consiste na avaliação de formação, cursos, experiência dos candidatos com base nos dados cadastrados no sistema. Seu critério de avaliação, será através de pontuação onde o candidato poderá atingir o somatório de 10 pontos, sendo até 2 pontos para formação, até 4 pontos para conhecimentos e até 4 pontos para experiências.

ENTREVISTA RH

Consiste na aplicação de entrevista individual que será conduzida pela Equipe de R&S, na qual serão avaliados os requisitos para o desempenho da função. Sua avaliação será por pontuação onde o candidato poderá atingir até 10 pontos. Esta pontuação será dividida entre: 05 (cinco) pontos em Comportamento e 05 (cinco) em Experiência.

ETAPAS OBRIGATÓRIAS

PROVA OBJETIVA

Consiste na aplicação de prova que será composta por questões de Conhecimentos Técnicos. Sua avaliação será por pontuação onde o candidato poderá atingir até 10 pontos.

ENTREVISTA COM GESTOR

Consiste na realização de entrevista individual conduzida pelo Gestor Solicitante da vaga, na qual serão avaliados os requisitos para o desempenho da função. Dentre os candidatos encaminhados para avaliação, o solicitante selecionará aquele com maior aderência ao perfil do cargo.

ETAPAS OPCIONAIS

ATIVIDADE PRÁTICA

Consiste no desenvolvimento, por parte do candidato, de miniaula, simulação laboral, apresentação de case ou construção de exercício técnico. Sua avaliação será por pontuação onde o candidato poderá atingir até 10 pontos. Estes pontos serão divididos entre as competências avaliadas, divulgadas na publicação da vaga.

REDAÇÃO

Consiste na aplicação de dissertação/redação que avalia a estrutura, o conteúdo e a expressão linguística, abrangendo aspectos ortográficos (de grafia e acentuação) e gramaticais (tais como concordância, regência e pontuação). Sua avaliação será por pontuação onde o candidato poderá atingir até 10 pontos.

ANÁLISE DE PERFIL

Consiste na aplicação e avaliação de ferramenta de análise de perfil comportamental. Esta análise será realizada pela Equipe de Recrutamento e Seleção e Solicitante, tendo como norteador o perfil necessário para o desempenho da função. Esta etapa será utilizada como complemento para as etapas de Entrevistas.

ETAPAS OPCIONAIS

ENTREVISTA POR VÍDEO

Consiste na aplicação de questionário, que deverá ser respondido pelos candidatos em forma de vídeo. Sua avaliação será por pontuação onde o candidato poderá atingir até 10 pontos, estes pontos serão divididos entre: 05 (cinco) Comportamento e 05 (cinco) Experiência.

ENTREVISTA COLETIVA

Consiste na realização de entrevista coletiva conduzida pela Equipe de R&S e solicitante, na qual serão avaliados os requisitos para o desempenho da função. Sua avaliação será por pontuação onde o candidato poderá atingir até 10 pontos, estes pontos serão divididos entre: 05 (cinco) Comportamento e 05 (cinco) Experiência.

AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

Consiste na aplicação e avaliação de testes psicológicos que permitam identificar a compatibilidade de aspectos psicológicos do candidato com as competências selecionadas para o cargo. Sua avaliação será por pontuação onde o candidato poderá obter 0 (zero) para Não Atende, 05 (cinco) para Atende Parcialmente e 10 (dez) para Atende.

ETAPAS OPCIONAIS

DINÂMICA DE GRUPO

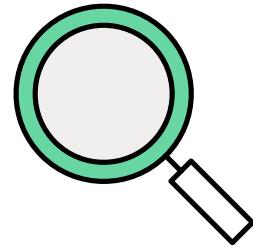
Consiste na aplicação e desenvolvimento de atividades que permitam identificar a compatibilidade de aspectos comportamentais do candidato com as competências do cargo.

Sua avaliação será por pontuação onde o candidato poderá atingir até 10 pontos. Estes pontos, serão divididos entre os competências avaliadas, divulgadas na publicação da vaga.

** Esta será a segunda etapa a ser realizada no processo seletivo (**após** análise curricular)

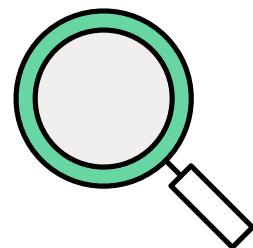


Critérios de desempate



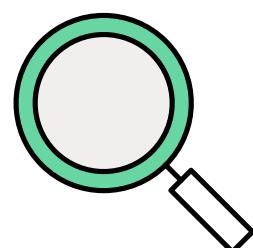
1º CRITÉRIO

Etapa de entrevista com gestor



2º CRITÉRIO

Etapa de entrevista com RH



3º CRITÉRIO

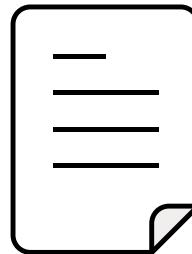
Análise Curricular



Documentação comprobatória

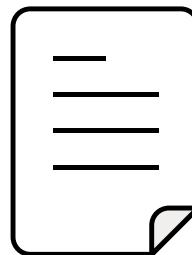
A documentação comprobatória será solicitada durante o processo seletivo, se os documentos apresentados, não comprovarem os requisitos, o candidato é reprovado no processo, independentemente da aprovação obtidas nas etapas seletivas, **abaixo documentação exigida:**

FORMAÇÃO

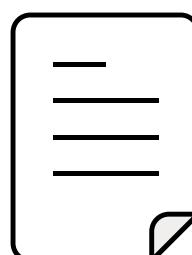


Diploma de cursos, certificado de conclusão de cursos reconhecidos pelo MEC, atestado de conclusão ou histórico (mencionando a conclusão do curso). Para cursos em andamento - Comprovante de matrícula, comprovante de frequência ou histórico.

EXPERIÊNCIA (SE EXIGIDA COMPROVAÇÃO)



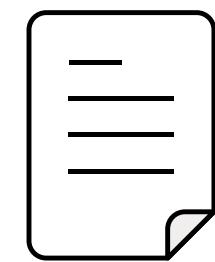
Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS (Dados de identificação, contrato de trabalho e alterações quando necessário) ou contrato de trabalho/estágio e/ou declaração emitida pelo empregador, em papel timbrado, onde constem Razão Social e CNPJ.



LAUDO MÉDICO OU DECLARAÇÃO PARA REABILITADOS DO INSS

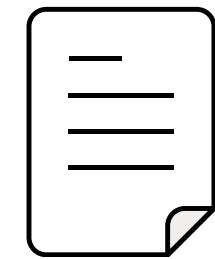
Solicitado às pessoas candidatas com deficiência

Documentação comprobatória



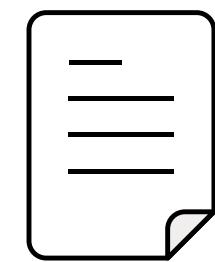
REGISTRO NO CONSELHO PROFISSIONAL

O candidato deverá no momento da inscrição, possuir o referido registro junto ao órgão de classe responsável, e apresentar quando solicitado.



CNH

Carteira Nacional de Habilitação.



As pessoas candidatas poderão antecipar-se e anexar os documentos no momento da criação/atualização do seu currículo no Portal de Vagas e Intranet (para empregados).

As pessoas candidatas, terão um prazo de 24h para anexar os documentos solicitados..

É de responsabilidade da pessoa candidata anexar documentos com boa qualidade de imagem.

Status final no processo seletivo



PESSOA CANDIDATA RESERVA

Pessoa candidata que no final do processo seletivo foi aprovado em alguma etapa seletiva e não evoluiu para a etapa seguinte - esta situação ocorre quando excede o limite de candidatos aptos à realizar a etapa seguinte

PESSOA CANDIDATA SELECIONADA

Pessoa candidata que no final do processo seletivo obteve maior aderência ao perfil desejado

PESSOA CANDIDATA REPROVADA

Pessoa candidata que não foi aprovada nas etapas do processo seletivo ou ainda, não atendeu as condições das regras gerais deste comunicado

PESSOA CANDIDATA CLASSIFICADA

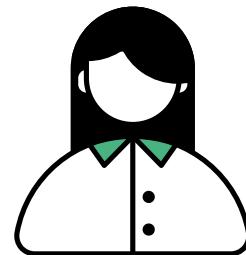
Pessoa candidata que no final do processo seletivo obteve aderência, porém não foi selecionada.

Neste caso a pessoa classificada **poderá**, ser convidada a preencher outras vagas respeitando o perfil e a nova necessidade, dentro do prazo de 06 meses

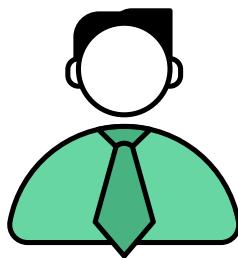
Recrutamento Interno

Vagas exclusivas para participação de candidatos Internos.

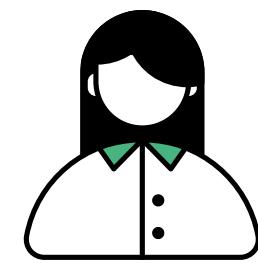
São condições para realização do Recrutamento Interno:



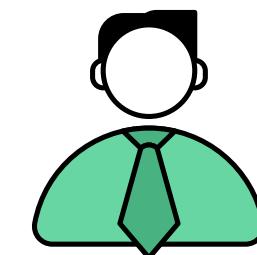
Contar com no mínimo 01 ano ininterrupto de empregado na Entidade de origem da vaga, na data de divulgação da inscrição
(Exceto vagas corporativas e IEL);



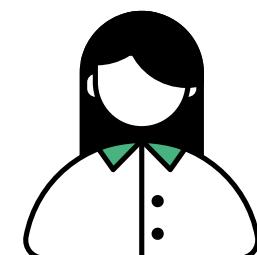
Contar com no mínimo 01 ano ininterrupto em seu cargo atual



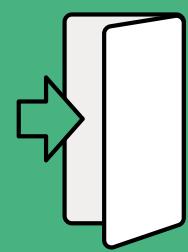
Preencher os pré-requisitos obrigatórios divulgados na publicação da vaga



Ter no mínimo três candidatos que atendam a todos os requisitos anteriores



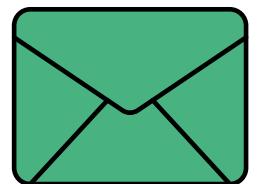
Não estar sob qualquer tipo de licença ou férias



Finalização de processo seletivo e Pré-Onboarding

Nesta etapa, a pessoa candidata selecionada receberá o contato da Equipe de Recrutamento & Seleção, sendo informada sobre o processo admissional, cartilha de benefícios, checklist de documentos que deve ser apresentados e a previsão de início.

Considera-se finalizado o processo seletivo quando da apresentação de toda a documentação preestabelecida, ASO Apto e emissão de Laudo Caracterizador válido (PCD).



Considerações finais

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