

**RESOLUÇÃO Nº 01/2009**

Estabelece normas de Processo Seletivo para a contratação de empregados do Serviço Social da Indústria - SESI

O Presidente do Conselho Nacional do Serviço Social da Indústria - SESI, no exercício de suas atribuições legais, regulamentares;

CONSIDERANDO o disposto no artigo 60, do Regulamento do Serviço Social da Indústria;

CONSIDERANDO a experiência inédita e exitosa da Resolução 01/2005, que aprovou as normas de Processo Seletivo para Contratação dos Empregados do SESI, comum a quase todas as Entidades que compõem o chamado Sistema "S", para aplicação em âmbito nacional;

CONSIDERANDO que a dinâmica do processo de recrutamento e seleção, como processo vivo, ativo e complexo, requer constantes aperfeiçoamentos na busca da composição de um corpo técnico eficaz para o SESI como o utilizado pelo mercado de trabalho;

CONSIDERANDO, ainda, a proposta consensual do grupo técnico dos Serviços Sociais Autônomos, resultante de apurados estudos com vistas a aprimorar os métodos do processo de contratação de empregados, conferindo maior transparência, agilidade e eficiência aos seus resultados;

CONSIDERANDO os termos do Parecer 278/09, emitido pela Superintendência Jurídica do Sistema Indústria;

CONSIDERANDO os termos do Parecer CONJUR Nº 007/2009, emitido pela Consultoria Jurídica do Conselho Nacional do SESI, contido nos autos do Proc. SESI/CN-0048/2009-5;

Considerando a aprovação unânime da matéria em Plenário da 168ª Reunião Ordinária de 31/03/2009,

**RESOLVE:**

**Art. 1º** - Fica aprovado o Regulamento de Processo Seletivo para a contratação de empregado do SESI, nos termos do ANEXO ÚNICO, parte integrante desta Resolução.

**Art. 2º** - O Regulamento aprovado por esta Resolução entrará em vigor em 1 de julho de 2009, não se aplicando ao processo seletivo cuja fase de recrutamento tenha sido iniciado antes de sua vigência, o qual continuará regido pela Resolução 01/2005.

**Art. 3º** - Revogam-se as disposições em contrário.

Registre-se dê-se ciência e cumpra-se.

Brasília, (DF), 31 de março de 2009.

  
JAIR MENEGUELLI  
Presidente

**ANEXO DA RESOLUÇÃO Nº 01/2009**

**TÍTULO I  
DAS NORMAS GERAIS**

**Art. 1º** - Este Regulamento estabelece normas gerais sobre processo seletivo para contratação, no âmbito do Serviço Social da Indústria - SESI, de empregados regidos pelas leis trabalhistas.

**Art. 2º** - O processo seletivo tem por objetivo atender à necessidade de serviço e selecionar profissionais qualificados, observado o padrão de mercado e a busca pela eficiência da Entidade, sendo vedada, em obediência aos princípios da moralidade e da impessoalidade, a ocorrência de práticas como nepotismo, tráfico de influência, apadrinhamento, troca de favores, bem como as discriminações previstas no art. 7º da Constituição Federal.

**Art. 3º** - Toda contratação de empregados será precedida de processo seletivo, ressalvadas as hipóteses previstas neste Regulamento.

**Art. 4º** - O processo seletivo será composto de uma fase de recrutamento e outra de seleção propriamente dita.

**TÍTULO II  
DO PROCESSO SELETIVO**

**CAPÍTULO I  
DO RECRUTAMENTO**

**Art. 5º** - O recrutamento é a fase do processo em que se buscam candidatos para participar da etapa de seleção, conforme perfil delineado pela área requisitante.

**Parágrafo único** - Um recrutamento poderá envolver empregados da própria Entidade, candidatos empregados de outros serviços sociais autônomos ou do mercado de trabalho.

**Art. 6º** - Para os fins deste Regulamento, considera-se:

**I - RECRUTAMENTO EXTERNO** - quando a busca dos candidatos é realizada fora do âmbito da Entidade;

**II - RECRUTAMENTO INTERNO** - quando a busca dos candidatos é realizada entre:

- a) os empregados de serviços sociais autônomos; ou
- b) os empregados da própria Entidade.



**ANEXO DA RESOLUÇÃO Nº 01/2009**

§ 1º - O Recrutamento Externo deverá ser adotado como regra.

§ 2º - A hipótese prevista no inciso II, alínea "a" dependerá de termo de ajuste entre as entidades interessadas, observado o *caput* do artigo 15.

§ 3º - O recrutamento interno previsto no inciso II, "b" deverá observar as condições do artigo 16 deste Regulamento.

**Art. 7º** - O recrutamento externo será divulgado por anúncio em jornal de grande circulação local e/ou nacional, podendo, adicionalmente, ser divulgado na *internet*, em instituições de ensino ou através de outros meios próprios, tais como cadastros de agências especializadas em recrutamento de recursos humanos ou utilização de consultoria especializada.

**Parágrafo único** - O anúncio poderá, desde que justificado, limitar a quantidade de participantes, desde que esta limitação não seja inferior a 10 (dez) candidatos por vaga.

**Art. 8º** - O recrutamento interno na hipótese do inciso II, alínea "b" do art. 6º será divulgado por meio de avisos em locais próprios da Entidade e por meios eletrônicos quando houver, podendo ser utilizados, adicionalmente, outros canais de comunicação.

**Parágrafo único** - O recrutamento interno previsto no inciso II, alínea "a" do art. 6º será divulgado na página da *internet* da Entidade, observando o que mais dispuser o termo de ajuste.

**Art. 9º** - No recrutamento para contratação de empregados por prazo determinado, observado o art. 16, poderá ser adotado rito célere e simplificado, com divulgação por meio de publicação de anúncio em jornal ou na *internet*.

§ 1º - A divulgação do recrutamento prevista no *caput*, alternativamente, poderá ser feita por meio de instituições de ensino ou em outros meios próprios, tais como cadastros de agências especializadas em recrutamento de recursos humanos ou utilização de consultoria especializada, desde que haja a participação de, no mínimo, 5 (cinco) candidatos por vaga.

§ 2º - A alternativa prevista no parágrafo anterior ficará prejudicada caso não haja a participação do número mínimo previsto, passando a ser obrigatória a divulgação na forma do *caput*.

**Seção Única - Do Cadastro de Talentos**

**Art. 10** - O recrutamento poderá ser feito em cadastros de talentos da Entidade, desde que sejam observadas as seguintes condições:

## ANEXO DA RESOLUÇÃO Nº 01/2009

I - publicação de anúncio em jornal de grande circulação local e/ou nacional comunicando a abertura e prazo de inscrições no cadastro de talentos, a sua validade e a indicação da página da *internet* onde o interessado poderá se habilitar ao cadastramento;

II - A página da *internet* deverá indicar os cargos para os quais estão abertas as inscrições para o banco de talentos, com os respectivos pré-requisitos de escolaridade, experiência profissional e conhecimentos específicos;

III - O aviso na *internet* poderá indicar o número máximo de inscritos que serão cadastrados para determinada vaga, devendo ser observada, neste caso, a ordem de inscrição, o atendimento aos pré-requisitos e o mínimo de 10 (dez) candidatos inscritos por vaga de cadastro;

IV - Será divulgada pela *internet* a listagem das pessoas que preencheram os pré-requisitos e estão cadastradas e habilitadas para participar de processo seletivo, quando houver;

V - A validade do cadastro não poderá ultrapassar 12 (doze) meses da data da divulgação dos cadastrados, findo o qual perderá seus efeitos.

**Art. 11** - A existência do cadastro de talentos dispensa a publicação de anúncio em jornal na ocasião em que for aberto o processo seletivo para preenchimento de determinada vaga onde hajam candidatos cadastrados.

§ 1º - O Gestor, independentemente da existência do cadastro de talentos, poderá publicar anúncio em jornal no momento da abertura do processo seletivo.

§ 2º - O anúncio em jornal local e/ou nacional será obrigatório sempre que no cadastro de talentos não contiver o mínimo de 10 (dez) candidatos cadastrados para vaga a ser preenchida.

**Art. 12** - O cadastro de talentos não obriga a Entidade a realizar o processo seletivo durante sua vigência. Entretanto, uma vez autorizado o processo seletivo, os cadastrados para o cargo serão convidados a participar.

## CAPÍTULO II DA SELEÇÃO

**Art. 13** - Seleção é a fase do processo referente à análise e avaliação das competências dos candidatos, considerando dois ou mais dos seguintes procedimentos: análise curricular, provas de conhecimentos, provas técnicas, provas práticas, teste, dinâmicas de grupo e entrevistas.



## ANEXO DA RESOLUÇÃO Nº 01/2009

§ 1º - Os procedimentos e os critérios de avaliação deverão ser adequados ao perfil exigido pelo cargo e previamente informados ao candidato.

§ 2º - Não poderão ser aplicados procedimentos nem critérios diferenciados entre os candidatos participantes do mesmo processo seletivo.

### CAPÍTULO III DAS CONTRATAÇÕES ESPECIAIS

**Art. 14** - O preenchimento de vagas independará da realização de processo seletivo nos seguintes casos:

- I - nas contratações destinadas a preencher cargos/funções de confiança;
- II - nos casos de urgência para o atendimento de situações comprovadamente imprevisíveis, em que não haja tempo hábil para se realizar o processo seletivo, ficando esse contrato limitado a 6 (seis) meses de duração ou até a conclusão do processo seletivo, o que ocorrer primeiro;
- III - na contratação de profissional de notória especialização, assim entendido aquele cujo conhecimento específico dos serviços sociais autônomos ou conceito no campo de sua especialidade, decorrente de desempenho anterior, estudos, experiências, publicações, permita inferir que o seu trabalho é o mais adequado ao pleno desempenho das funções a serem exercidas.

**Parágrafo único** - As contratações previstas nos incisos II e III serão precedidas de justificativas circunstanciadas e da autorização do Gestor competente.

### CAPÍTULO IV DO PROCEDIMENTO

**Art. 15** - O processo seletivo será iniciado a partir de solicitação de contratação da área competente, que deverá justificar a sua necessidade, descrever o perfil exigido e propor os métodos de recrutamento e seleção que serão utilizados, dentre aqueles previstos neste Regulamento.

§ 1º - A descrição do perfil deverá contemplar as seguintes informações:

- I - escolaridade exigida;
- II - experiência profissional;
- III - conhecimentos específicos;
- IV - as principais atividades do cargo, vaga ou função.

§ 2º - Autorizada a contratação pelo Gestor, proceder-se-á ao recrutamento e à seleção na forma e métodos em que foram aprovados.

**Art. 16** - No recrutamento interno além dos requisitos do artigo 15, deverá conter a justificativa circunstanciada do Gestor quanto ao universo da seleção.

**ANEXO DA RESOLUÇÃO Nº 01/2009**

§ 1º - Poderão participar do processo seletivo interno os candidatos empregados na própria entidade que atendam as seguintes condições, cumulativamente:

- I - contar com, no mínimo, 2 (dois) anos de emprego na entidade na data da divulgação do recrutamento;
- II - ter perfil adequado à vaga.

§ 2º - Caso não se apresentem no mínimo 3 (três) candidatos que atendam às condições do parágrafo anterior, o recrutamento se dará na forma do art. 7º.

**CAPITULO V  
DA HABILITAÇÃO**

**Art. 17** - Para a habilitação no processo seletivo exigir-se-á dos interessados documentação compatível com a natureza do cargo pretendido.

**Parágrafo único** - A documentação relativa a qualificação técnica do candidato deverá comprovar sua aptidão para desempenho de atividade pertinente e compatível com as características do emprego objeto do processo seletivo, tais como, diplomas, certificados, títulos ou outros documentos comprobatórios.

**TÍTULO III****DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

**Art. 18** - A elaboração, a organização e a execução do processo seletivo poderão ser realizadas por empresa especializada, desde que respeitados os preceitos deste Regulamento.

**Art. 19** - A área responsável da Entidade poderá expedir instruções sobre procedimentos operacionais para execução dos processos seletivos previstos neste Regulamento.

**Art. 20** - Poderá haver aproveitamento de candidatos selecionados em processo seletivo anterior, no prazo de até 24 meses, desde que previsto no anúncio e observada a ordem de classificação.

