

**EDITAL Nº 2026.3, SELEÇÃO DE
PROFISSIONAIS PARA ATUAREM NA
FUNÇÃO DE GARÇOM/GARÇONETE,
PARA ATENDIMENTO AO SERVIÇO DE
RESTAURANTE DA SANTA CASA DE
MISERICÓRDIA DE SOBRAL (HOTEL
VISCONDE).**

O Diretor da Santa Casa de Misericórdia de Sobral (Hotel Visconde), **Pe. Raimundo Nonato Leonardo Bastos** e o Gerente de Recursos Humanos **Sr. José Carlos Marinho Souza**, no uso de suas atribuições estatutárias e regimentais, tornam público o presente Edital e convocam os interessados que possuem o perfil para participarem da seleção para formação de **CADASTRO DE RESERVA**, de profissionais na função de **GARÇOM/GARÇONETE** para atuarem no Serviços de Restaurante da Santa Casa de Misericórdia de Sobral (**HOTEL VISCONDE**).

1. INFORMAÇÕES GERAIS:

1.1. Objetivo:

O presente processo seletivo tem por objeto formar cadastro de reserva de profissionais com Ensino Médio completo e que tenham no mínimo 06 (seis) meses de experiência na função Garçom/Garçonete, em Regime Celetista de acordo com a abrangência definida no item 1.2 deste edital.

1.2. Abrangência da Seleção

O presente edital terá sua aplicabilidade restrita às empresas filiais integrantes do **Complexo Santa Casa de Misericórdia de Sobral**, conforme relacionadas a seguir:

I. HOTEL VISCONDE, CNPJ nº 07.818.313/0005-24

1.3. Modalidade da Seleção

A seleção destina-se aos profissionais na modalidade de ampla concorrência e para Pessoas com Deficiência Física – PCD.

1.4. Dos Requisitos Para Participar do Processo Seletivo.

I. Ser maior de 18 anos de idade - Obrigatório;

- II.** Ter concluído o Ensino Médio - Obrigatório;
- III.** Ter no mínimo 06 (seis) meses de experiência comprovada na função - Obrigatório;
- IV.** Certificado e/ou declaração de conclusão do Curso de Informática Básica (Pacotes Office) de no mínimo 80h/a - Obrigatório.

1.5 Das Condições da Contratação:

I. O contrato de trabalho será formalizado entre o(a) CONTRATADO(A) e a Santa Casa de Misericórdia de Sobral (HOTEL VISCONDE). Registre-se que a prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico durante a mesma jornada de trabalho, conforme a necessidade definida pela CONTRATANTE, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, conforme Súmula nº129, do Tribunal Superior do Trabalho;

II. Observa-se que a prestação de serviços de empregado entre matriz e filiais determina um único contrato de trabalho, consequentemente, um único registro, por se tratar de mesmo empregador, conforme artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);

III. É condição de contratação e de manutenção do contrato de trabalho que o empregado mantenha, durante todo o exercício laboral, todos os requisitos para o exercício do cargo, conforme indicado no item 1.4;

IV. A contratação do candidato só será efetivada caso ele apresente toda a documentação solicitada, de caráter obrigatório, para o processo de admissão de empregando no HOTEL VISCONDE;

V. O(a) candidato(a) deverá apresentar, no momento da convocação para assumir o cargo, Cartão de Vacinas atualizado com as vacinas para Hepatite B e Tétano atualizadas. A falta do referido cartão de vacina será fator impeditivo para admissão.

1.6 Das Principais Atribuições do Cargo:

- I. Recepcionar os hóspedes com cortesia e acompanhá-los às suas mesas, fornecendo informações sobre o menu e eventuais especiais do dia.
- II. Anotar pedidos de alimentos e bebidas com precisão, garantindo que sejam transmitidos corretamente à cozinha e ao bar.
- III. Servir refeições e bebidas de acordo com os padrões do hotel, seguindo protocolos de serviço estabelecidos e garantindo a satisfação dos

clientes.

- IV. Monitorar as mesas e responder prontamente às necessidades dos hóspedes, oferecendo recomendações de pratos, reabastecendo bebidas e removendo pratos vazios.
- V. Coordenar com a equipe de cozinha e bar para garantir a entrega oportuna e precisa dos pedidos.
- VI. Manter as áreas de serviço limpas e organizadas, incluindo mesas, bandejas e estações de trabalho.
- VII. Processar pagamentos de clientes de forma precisa e eficiente, utilizando sistemas de ponto de venda (POS) do hotel.
- VIII. Cumprir os padrões de higiene pessoal e segurança alimentar, seguindo as diretrizes e regulamentos estabelecidos.

Das Responsabilidades Institucionais:

- IX. Auxiliar na cobertura de escalas de férias, folgas e/ou intercorrências, quando necessário ou solicitado pelo seu superior imediato.
- X. Executar suas tarefas com foco na melhoria contínua dos processos institucionais.
- XI. Fazer bom uso dos recursos (equipamentos, materiais e instalações) da instituição, comunicando qualquer problema ou alteração imediatamente ao seu superior.
- XII. Realizar outras atividades correlatas e/ou inerentes à sua função conforme descritas no respectivo Perfil Profissiográfico Previdenciário e/ou quando solicitadas pelo superior imediato.

1.7. Do Salário Base

Em caso de admissão, os candidatos receberão, além do Salário Base, os benefícios que estiverem em vigor na época da admissão, desde que preenchidos os requisitos legais e as regras estabelecidas em normas internas.

Cargo	Salário Base
Garçom / Garçonete	R\$ 1.832,01

1.8. Da Carga Horária:

O Candidato(a) aprovado(a) no processo seletivo e convocado(a) para assumir a função

de **GARÇOM/GARÇONETE** do Serviço de Restaurante do Complexo Santa Casa de Misericórdia de Sobral (**HOTEL VISCONDE**) deverá possuir disponibilidade para cumprir jornada de trabalho de 220 (duzentas e vinte) horas mensais e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, horas estas definidas para o cargo.

1.9. Do Cronograma:

Local das inscrições	As inscrições serão realizadas através do site do HOSPITAL DO CORAÇÃO de Sobral no Portal Trabalhe Conosco. www.hcsobral.com.br
Horário e Período de inscrição	As inscrições serão realizadas no período de 21/01/2026 à 28/01/2026
Divulgação preliminar das inscrições deferidas e indeferidas	29/01/2026
Período para recursos dos indeferimentos	30/01/2026
Divulgação oficial das inscrições após recursos	02/02/2026
Divulgação das próximas etapas	As datas para realização das próximas etapas serão divulgadas no dia 02/02/2026 juntamente com o resultado oficial da 1ª Etapa.

2. DAS INSCRIÇÕES:

- 2.1. As inscrições serão realizadas exclusivamente através do site do Hospital do Coração, www.hcsobral.com.br, no link "trabalhe conosco";
- 2.2. No momento da inscrição, o candidato deverá selecionar no formulário de inscrição a opção para **participar no processo de seleção na modalidade de ampla concorrência ou na modalidade PCD (Pessoa com Deficiência)**;
- 2.3. O Candidato só terá sua inscrição deferida/realizada se for enviado/anexados todos os documentos obrigatórios solicitados no ANEXO I;
- 2.4. No Ato da inscrição o candidato deverá apresentar todos os documentos solicitados no item 4 (quatro), deverão estar relacionados no formulário de inscrição, com o nome completo do curso, de acordo como o descrito no certificado a ser apresentado;

2.5. Não será permitido que o candidato realize a entrega de documentos complementares depois da realização de sua inscrição.

2.6. Os documentos obrigatórios deverão ser enviados exclusivamente através da página de inscrição, sendo que o candidato terá o prazo 00h01min do dia 21/01/2026 até às 23h59min do dia 28/01/2026 para realizar o envio dos documentos obrigatórios exigidos neste edital.

3. DO LIMITE DE INSCRIÇÕES

O número de participantes será limitado a 100 (cem) inscrições. Serão consideradas válidas apenas aquelas que atenderem a todos os pré-requisitos, incluindo o envio completo da documentação obrigatória exigida para o deferimento da inscrição.

Dessa forma, caso o(a) candidato(a) encaminhe a documentação dentro do prazo estabelecido após o preenchimento do limite de 100 (cem) inscrições devidamente validadas, sua inscrição será indeferida.

4. DOS DOCUMENTOS OBRIGATÓRIOS QUE DEVEM SER APRESENTADOS

4.1. A relação completa dos documentos exigidos para a inscrição no cargo de Garçom e/ou Garçonete encontra-se disponível no ANEXO I deste Edital.

Parágrafo Único. Todos os documentos deverão ser enviados/anexados exclusivamente/obrigatoriamente através da página de inscrição no processo seletivo, não sendo permitido o envio por qualquer outro meio de comunicação.

5. DA INSCRIÇÃO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA:

5.1. São consideradas pessoas com deficiência aquelas que se enquadrarem na forma do art. 93, da Lei nº 8.213/91, artigos 3º e 4º do Decreto nº 3.298/99, alterado pelo Decreto nº 5.296/04, nos termos seguintes:

I. Deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplicia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004);

II. Deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004);

III. Deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica. a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°. ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004);

IV. Deficiência mental - funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: a) comunicação. b) cuidado pessoal. c) habilidades sociais. d) utilização dos recursos da comunidade (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004). e) saúde e segurança. f) habilidades acadêmicas. g) lazer e h) trabalho;

V. Deficiência múltipla - associação de duas ou mais deficiências;

VI. A pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais.

5.2. O(a) candidato(a) com deficiência participará do processo seletivo em igualdade de condições com os demais candidatos, em todas as suas fases e etapas, no que se refere ao conteúdo, avaliação, horário e local de aplicação das provas (desde que não seja necessária condição específica), sendo expressamente vedado o favorecimento destes ou daqueles no que concerne às condições para sua aprovação;

5.3. O(a) candidato(a) com deficiência poderá requerer, através de formulário próprio para cadastro das necessidades especiais, no anexo II do edital, atendimento especial para o dia de realização das provas objetivas e práticas, indicando as condições de que necessita para a realização dessas, conforme dispõe o Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018;

5.4. A contratação dos candidatos aprovados respeitará os critérios de alternância e de proporcionalidade, que consideram a relação entre o número total de vagas e o número de vagas reservadas a candidatos com deficiência, nos termos da lei;

5.5. A contratação dos candidatos com deficiência, dentro das vagas a eles destinadas, somente poderá ocorrer após laudo conclusivo da perícia médica promovida pelo Serviço de Saúde e Medicina do Trabalho (SESMT) do HOTEL VISCONDE;

5.6. O(a) candidato(a) deverá comparecer munido de laudo médico original ou de cópia autenticada do laudo que ateste a espécie e o grau ou o nível de deficiência, com expressa referência ao código correspondente da CID, para que seja verificada sua

qualificação como pessoa com deficiência, o grau da deficiência e a capacidade para o exercício do respectivo cargo e que terá decisão determinativa sobre a qualificação, nos termos do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, publicado no Diário Oficial da União de 21 de dezembro de 1999 e alterado pelo Decreto nº 5.296, de 02 de dezembro de 2004, publicado no Diário Oficial da União de 03 de dezembro de 2004;

5.7. O(a) candidato(a) cuja deficiência não seja confirmada pela perícia médica será eliminado(a) da lista de candidatos com deficiência, passando a constar na lista de classificação geral final de candidatos que não possuem deficiência;

5.8. No caso de Pessoas com Deficiência, o preenchimento do currículo deve ser indicado à condição especial no campo apropriado.

5.9. Do Atendimento Especial para Etapas Presenciais

5.9.1 O(A) candidato(a) que necessitar de atendimento especial para a realização das etapas de seleção, deverá realizar o envio do ANEXO I devidamente preenchido no ato da inscrição do processo seletivo.

6. DAS ETAPAS DO PROCESSO SELETIVO:

6.1. As etapas de seleção serão realizadas nos horários e locais divulgados no edital de seleção;

6.2. As etapas de seleção que ainda não possuem datas para sua realização serão divulgadas no site do HOSPITAL DO CORAÇÃO (<https://hcsobral.com.br>), conforme informado no item 1.9 deste edital;

6.3. O processo seletivo será constituído de 03 (três) etapas:

1º Etapa: Inscrições e Análise Documental (deferimentos);

2º Etapa: Aplicação de teste psicológico;

3º Etapa: Entrevista.

6.3.1. 1ª ETAPA: Análise Documental: Para esta etapa serão analisados os documentos apresentados conforme exigidos no **ANEXO I**, a ausência de um dos documentos obrigatórios resultará no indeferimento da inscrição;

6.3.2. 2ª ETAPA: Aplicação de teste psicológico: Os(as) candidatos(as) classificados nas etapas anteriores serão submetidos(as) à aplicação de **teste psicológico**, com foco na avaliação de aspectos comportamentais, cognitivos e de personalidade compatíveis com as atribuições do cargo.

I. A aplicação será realizada por profissional habilitado (psicólogo(a) devidamente inscrito(a) no Conselho Regional de Psicologia), utilizando testes reconhecidos e validados pelo Conselho Federal de Psicologia;

II. Esta etapa terá **caráter exclusivamente classificatório**, sendo atribuída uma pontuação conforme o desempenho do(a) candidato(a) em relação ao perfil exigido para o cargo, conforme critérios técnicos da avaliação, que será utilizada para a composição da média aritmética para classificação final do processo seletivo;

III. A não participação nesta etapa implicará na **eliminação do(a) candidato(a)** do processo seletivo.

6.3.3. 3ª ETAPA: Entrevista: As entrevistas serão presenciais e serão realizadas no **HTOEL VISCONDE**, em data e horário previamente informados aos(às) candidatos(as) classificados(as) nas etapas anteriores.

I. Esta etapa terá **caráter eliminatório**, com pontuação máxima de **10 pontos**;

II. Para ser considerado(a) classificado(a) o(a) candidato(a) deverá obter nota mínima de **07 (sete) pontos na entrevista**;

III. A entrevista será conduzida por banca composta por, no mínimo, **dois profissionais da área técnica ou de gestão**, com base nos seguintes critérios:

6.3.3.1. Dos critérios para realização das entrevistas.

CRITÉRIOS	PONTUAÇÃO
Capacidade de Comunicação e Humanização	0 a 2 pontos
Iniciativa e Tomada de decisão	0 a 2 pontos
Agilidade e Organização	0 a 2 pontos
Higiene e Boas Práticas de Manipulação	0 a 2 pontos
Conhecimento Técnico de Atendimento	0 a 2 pontos

Onde:

Nível	Pontuação	Descrição
Fraco	0 pontos	Não demonstra compreensão, apresenta respostas desconexas ou evasivas
Regular	0,5 a 01 pontos	Demonstra compreensão superficial ou limitada; respostas incompletas;
Bom	01 a 1,5	Demonstra clareza e conhecimento; respostas

	pontos	satisfatórias com exemplos básicos.
Excelente	Até 02 pontos	Respostas precisas, articuladas, demonstrando segurança e domínio sobre o tema.

7. DOS RECURSOS

7.1. Todos os resultados das etapas do certame serão divulgados exclusivamente através do site do HOSPITAL DO CORAÇÃO (www.hcsobral.com.br) e/ou através do e-mail dos os e-mails dos candidatos cadastrados no ato das inscrições;

7.2. Os candidatos ao cargo definido neste edital de seleção poderão interpor/apresentar recursos em qualquer uma das etapas do processo seletivo, respeitando o cronograma oficial definido em edital e/ou divulgado juntamente com a divulgação dos resultados preliminares das etapas de seleção do referido edital;

7.3. Será divulgado juntamente com os resultados preliminares o formulário para interposição/entrega de recursos;

7.4. Para interpor/apresentar recurso o candidato deverá enviar e-mail para selecoes@hcsobral.net.br com o formulário exclusivo para apresentação de recursos em anexo de acordo com data e horário fixada no cronograma de cada etapa, sendo que, não serão aceitos recursos enviados para qual quer outro tipo endereço de e-mail e/ou outras formas de comunicação.

7.5. A solicitação de recurso que não estiver acompanhada do formulário em anexo no e-mail será automaticamente indeferida.

8.DA VALIDADE, CLASSIFICAÇÃO E CONVOCAÇÃO DO PROCESSO SELETIVO:

8.1. Nos casos de candidatos(as) classificados(as) no processo seletivo, o presente edital terá validade pelo período de até 06 (seis) meses, a partir da data de publicação do resultado oficial final. Este prazo poderá ser prorrogado por igual período, a critério do HOTEL VISCONDE;

8.2. Os(as) candidatos(as) serão classificados tomando-se por base o resultado da média aritmética das notas obtidas na 3ª (terceira) etapa do processo seletivo;

8.3. Em caso de empate, será considerada como critério de desempate, em primeiro o candidato que apresentar maior tempo de experiência profissional e em segundo a maior idade;

8.4. O(A) candidato(a) aprovado(a) e devidamente convocado deverá realizar as

competências previstas nas normas internas do HOTEL VISCONDE e da Categoria Profissional no horário determinado para o exercício do trabalho;

8.5. O(A) candidato(a) aprovado(a) que não comparecer para a efetivação da admissão no período da convocação, perderá sua colocação, sendo excluído(a) do processo de seleção, e o candidato(a) subsequente será convocado para assumir a vaga respectiva.

9.DA IDENTIFICAÇÃO DOS (AS) PARTICIPANTE NAS ETAPAS DE SELEÇÃO

9.1. Para realizar as etapas de seleção é obrigatória a apresentação de um documento de identificação original com foto, conforme relação abaixo:

- I. Cédulas de identidade (RG), emitida por Secretaria de Segurança Pública, Forças Armadas, Polícia Militar ou Polícia Federal;
- II. Identidade expedida pelo Ministério da Justiça para estrangeiros, inclusive aqueles reconhecidos como refugiados, em consonância com a Lei nº 9.474, de 22 de julho de 1997;
- III. Identificação fornecida por Ordens ou Conselhos de Classe, que, por lei, tenham validade como documento de identidade;
- IV. Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS);
- V. Certificado de Dispensa de Incorporação (CDI);
- VI. Certificado de Reservista;
- VII. Passaporte;
- VIII. Carteira Nacional de Habilitação (CNH) com foto, na forma da Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997;
- IX. Identidade funcional em consonância com o Decreto nº 5.703, de 15 de fevereiro de 2006.

9.2. Em caso de perda, extravio, furto ou roubo de documento de identificação, o participante deve apresentar o boletim de ocorrência com data de, no máximo, 90 dias do dia de aplicação das provas. Neste caso, antes da realização de cada uma das etapas, a comissão organizadora da seleção ou quaisquer dos fiscalizadores do processo seletivo pode requerer ao candidato a coleta da digital e/ou a fotografia do candidato para conferência posterior.

10. DA POLÍTICA DE USO DE DADOS PESSOAIS

10.1. Será necessário, no ato da inscrição, bem como ao longo do processo de seleção, envio de dados pessoais dos(as) candidatos(as), conforme estabelecido no item 3 deste Edital;

10.2. O tratamento dos dados pessoais, incluindo sua coleta, recepção, utilização e eliminação, dar-se-á exclusivamente para fins de processo de seleção objeto deste Edital, como o consentimento do(a) candidato(a), consubstanciado na sua inscrição no Processo Seletivo, em conformidade com a Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD);

10.3. Todos os dados coletados no momento da inscrição e ao longo do processo seletivo não serão compartilhados com terceiros e/ou para outros fins;

10.4. Todos os dados pessoais coletados e tratados serão armazenados pelo tempo necessário para o cumprimento das finalidades previstas no presente Edital no limite de cinco anos, a contar da publicação do resultado. Uma vez esgotado o referido prazo, os dados pessoais serão eliminados definitivamente, em caso de não contratação, ressalvadas as exceções previstas na LGPD;

10.5. Os dados referentes ao currículo e formação serão utilizados para análise do perfil do(a) candidato(a) no processo de seleção. A cópia de documentos pessoais (RG, CPF), são necessários para identificação e registro do(a) candidato(a). Os dados de contato, exemplos: e-mail e número de telefone, serão utilizados para informar ao interessado as etapas e o andamento do processo seletivo e poderão ser utilizados, futuramente, no limite de tempo previsto no item anterior, para oportunidades de contratação emergencial;

10.6. Em cumprimento à regulamentação aplicável, no diz respeito ao tratamento de dados pessoais, o(a) candidato(a) pode apresentar solicitações baseadas nos seguintes direitos, de acordo com o art. 18 da LGPD:

- I. Confirmação da existência de tratamento;
- II. Acesso aos dados;
- III. Correção de dados incompletos, inexatos ou desatualizados;
- IV. Anonimização, bloqueio ou eliminação de dados desnecessários, excessivos ou tratados em desconformidade com a lei;
- V. Informação das entidades públicas ou privadas com as quais compartilhamos seus dados;
- VI. Informação sobre a possibilidade de não fornecer o consentimento, bem como de



ser informado sobre as consequências em caso de negativa;

VII. Revogação do consentimento, nos termos do §5 do Art. 8º da Lei.

10.7. Para formalizar alguma dessas solicitações, o(a) candidato(a) deverá fazê-lo por meio do setor de Recursos Humanos do HOTEL VISCONDE.

11.DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

11.1. Não serão homologadas inscrições de candidatos que **NÃO** preencham os requisitos descritos neste edital;

11.2. O objetivo do presente processo seletivo, regulado pelo edital em tela, **visa prover vagas para cadastro de reserva**, ficando a cargo da Santa Casa de Misericórdia de Sobral (HOTEL VISCONDE), usando os critérios de conveniência, oportunidade e necessidade do serviço;

11.3. A nomeação dos aprovados no processo seletivo que, em caso de convocação, **deverá obedecer a ordem de classificação dos aprovados**;

11.4. A Santa Casa de Misericórdia de Sobral (HOTEL VISCONDE) esclarece que é uma instituição de caráter privado, sem fins lucrativos, que possui procedimentos de recrutamento e seleção adotados para todos os processos, baseados em regulamentos próprios, que visa o preenchimento de vagas;

11.5. A Santa Casa de Misericórdia de Sobral (HOTEL VISCONDE) poderá cancelar processos seletivos, em qualquer fase que se encontra, por decisão interna;

11.6. Havendo necessidade, durante a realização do processo seletivo a Santa Casa de Misericórdia de Sobral (HOTEL VISCONDE) poderá alterar as etapas de realização da seleção, divulgando a respectiva alteração no site, com prazo mínimo de antecedência de 48 horas;

11.7. Será desclassificado e automaticamente excluído do processo seletivo o candidato que:

11.7.1 Prestar declarações ou apresentar documentos falsos em quaisquer das etapas da seleção;

11.7.2 Não apresentar toda a documentação requerida nos prazos e condições estipuladas neste Edital;

11.7.3 Não comparecer a quaisquer das etapas do processo seletivo nas datas e horários previstos.

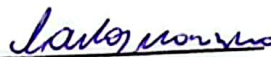
Hotel Visconde e Restaurante - Filial da Santa Casa de Misericórdia de Sobral
CNPJ nº 07.818.313/0005-24

- 11.8. Ao realizar a inscrição o(a) candidato(a) reconhece e aceita as normas estabelecidas neste Edital;
- 11.9. Os casos omissos serão resolvidos pela Comissão de Seleção do presente edital de comum acordo com a Direção Geral do Complexo SCMS;
- 11.10. A Santa Casa de Misericórdia de Sobral (HOTEL VISCONDE) não se responsabilizará por inscrições não processadas ou não recebidas por motivo de ordem técnica de computadores, congestionamento nas linhas de comunicação, bem como outros fatores externos que impossibilitem a transferência de dados.

Sobral - CE, 19 de janeiro de 2026.



Pe. Raimundo Nonato Leonardo Bastos
Diretor Geral do CSMS



José Carlos Marinho Souza
Gerente de R.H do CSMS

ANEXO I – RELAÇÃO DOS DOCUMENTOS QUE DEVEM SER APRESENTADOS NO MOMENTO DAS INSCRIÇÕES PARA GARÇOM/GARÇONETE, EDITAL 2026.3

Todos os documentos deverão ser enviados/anexados exclusivamente/obrigatoriamente através da página de inscrição no processo seletivo, não sendo permitido o envio por qualquer outro meio de comunicação.

CARGO	RELAÇÃO DE DOCUMENTOS
GARÇOM E/OU GARÇONETE	1. Certificado de conclusão do Ensino Médio (obrigatório);
	2. Comprovante de Experiência de no mínimo 6 (seis) meses;
	3. Currículo Profissional (obrigatório);
	4. Certificado e/ou declaração de conclusão do Curso de Informática Básica (Pacotes Office) de no mínimo 80h/a – Obrigatório.
	5. 01 (um) documento oficial com foto (Obrigatório);
	6. Laudo médico comprobatório para candidatos na modalidade Pessoas com Deficiência – PCD (obrigatório para quem se candidatar na modalidade PCD – Pessoa com Deficiência);
	Observação: Ao realizar a inscrição, é fundamenta que seja atualizado as seguintes informações para contato: 1. N° Celular; 2. E-mail.

ANEXO II – ATENDIMENTO ESPECIAL PARA O DIA DE REALIZAÇÃO DAS ETAPAS DE SELEÇÃO PARA GARÇOM E/OU GARÇONETE, EDITAL 2026.3.

Orientações:

- 1- Preencher o Formulário com letra legível.
- 2- Anexar neste documento cópia do atestado médico que justifique o atendimento especial.
- 3- **Este documento deverá ser anexado no formulário de inscrição.**

Nome do Candidato/a: _____

Solicitação:

Eu _____ candidato(a) inscrito no processo de **Seleção de Profissionais para atuarem na no cargo de Garçom e/ou Garçonete**, sou Pessoa com Deficiência e solicito providências necessárias para a realização da prova (2ª fase do processo seletivo), conforme discriminado abaixo:

1. Deficiência: _____
2. Tipo de impedimento:

3. O que precisa para realizar a prova?
(tempo/equipamento/etc.): _____

Local e data

Responsável legal