

MATERIAL DE APOIO

MÓDULO 10

plano ê

ATRAÇÃO E SELEÇÃO

ATRAÇÃO E SELEÇÃO

Geralmente, todos nós começamos como eugência, realizando todas as atividades, definindo processos e entregando resultados crescentes em nossos lançamentos.

Quando passamos a gerir nosso negócio e a contratar pessoas para se responsabilizarem por tais funções, é essencial garantir que não apenas o nível das entregas não caia, mas melhore.

Escolher as pessoas certas para se trabalhar é um dos ativos mais importantes de uma empresa, por isso, realizar um excelente processo seletivo é algo que pode mudar completamente o seu jogo.

Sem falar que trazer a pessoa errada para o seu time pode prejudicar o trabalho de todos, afinal, resulta em mais estresse, processos sendo realizados errados e até mesmo em prejuízo.

Não importa onde você está na jornada, mesmo que seja no começo e não consiga oferecer os melhores salários agora, é possível nivelar os candidatos por cima e trazer bons talentos para a sua empresa, desde que esta esteja entre as suas prioridades.

E é para te ajudar nessa caminhada que nós disponibilizamos tudo o que construímos durante esses últimos 2 anos, entre erros e acertos. Você poderá acompanhar qual o passo a passo para atrair e selecionar os melhores talentos. Tudo para que você tenha mais segurança e assertividade para conduzir os seus processos seletivos e criar o time que é a cara da sua agência.

Não existe certo ou errado, esta é apenas uma base, já que um processo seletivo pode ser realizado de “n” maneiras.

Imagine, realizar lançamentos simultâneos e ainda parar para fazer 10 entrevistas em um dia, como no nosso início aqui na Vê. Era óbvio que a atenção e o processo como um todo era prejudicado.

Uma das nossas maiores evoluções por aqui foi trazer uma profissional de RH para o jogo, dessa forma, o nosso processo seletivo ficou muito mais assertivo, sem falar que há uma dedicação full time para isso.

Então, leve a sério! Nada de contratar amigos, parentes ou a primeira pessoa que aparecer. Olhe as qualificações do(a) candidato(a) e traga pessoas que irão agregar à sua empresa.

PASSO A PASSO PARA REALIZAR UM PROCESSO SELETIVO

Antes do guia em si, é necessário criar o seu processo para entender a necessidade da abertura de uma vaga. Por aqui funciona assim:

1. Liderança do setor identifica a necessidade de uma nova contratação;
2. Recorre à liderança executiva para validar a necessidade;
3. Liderança administrativa/financeira analisa a situação do negócio e autoriza – ou não – a contratação.

Com a vaga autorizada, entramos nas fases do processo seletivo em si:

1 ABERTURA DE VAGA ALINHAMENTO DE PERFIL

- Comunicar ao RH ou a pessoa responsável para que inicie o processo seletivo;
- Realizar o alinhamento do perfil;
- Utilizar um formulário de abertura de vagas.

2 PLANEJAMENTO

- Definir os prazos para cada etapa, como a data final do processo e a data provável de início do novo colaborador, por exemplo.

3 DIVULGAÇÃO DA VAGA (ATRAÇÃO)

- Identificar a persona que você quer para a sua vaga, levando-se em consideração habilidades técnicas e comportamentais;
- Escolher os canais de divulgação da sua vaga de acordo com a persona. Quanto mais informações você tiver do profissional que procura mais fácil ficará criar um canal de comunicação com o candidato.

Anúncio da vaga - Escolha dos meios de comunicação pagos:

Linkedin – Recruiter

Este é o nosso primeiro canal e, devido a sua importância, preparamos um material a parte para te mostrar como realizar uma campanha paga para divulgar as suas vagas por lá.

[Catho](#) ✖

Possibilidade de acessar candidatos de todo o Brasil, e além disso, é reconhecido por ser um dos maiores sites de emprego do país.

[Como é que tá lá](#) ✖

Vagas específicas para profissionais em criatividade, comunicação e tecnologia em Brasília. Ótimo para quem for daqui ou for contratar para trabalhos home office.

[Vagas.com](#) ✖

Plataforma para todo o Brasil e que reúne diversas funcionalidades de softwares de recrutamento e seleção.

Outras opções são: [InfoJobs](#) e [Indeed](#). ✖

Anúncio da vaga - Escolha dos meios de comunicação gratuitos:

- *Indicações;*
- *Agências de Emprego;*
- *Escolas Técnicas / Faculdades e Universidades;*
- *Banco de dados próprio;*
- *Redes sociais (Grupos Facebook / LinkedIn).*

Dica: Entenda a melhor forma de se comunicar com esses candidatos e a como gerar empatia e interesse com as suas oportunidades. Trabalhe sua marca empregadora.

Estágios

Para essas contratações há algumas particularidades devido a maior burocratização, afinal, não envolve apenas 2 partes, mas também uma 3ª, a faculdade. É por isso que por aqui preferimos terceirizar esse serviço, visando agilizar o processo. Essas empresas divulgam as vagas e ajudam a selecionar os perfis.

- [Super estágios](#)

É a empresa que escolhemos por auxiliar nas etapas de recrutamento e seleção, documentação e acompanhamento.

Mas existem diversas opções como:

- [IEL Estágio](#)
- [CIEE - Centro de Integração Empresa-Escola](#)
- [STAG Estágios](#)

Caso opte por fazer este trabalho, será necessário entender com o seu contador qual a melhor maneira, mas nós indicamos seguir este caminho de terceirizar, porque agiliza muito o seu tempo.

4 TRIAGEM DOS CURRÍCULOS

É aqui que se analisa o currículo dos candidatos, verificando se há ou não compatibilidade com os requisitos mínimos. É importante levar para a próxima etapa apenas aqueles que atendem ao mínimo necessário para a vaga, informações como:

Formação, cursos, experiências profissionais, atividades realizadas que sejam similares às que irá desempenhar, conhecimentos técnicos etc.;

Caso algum conhecimento específico seja exigido para atuação no cargo, como pré-requisito, de imediato, elimine candidaturas que não atendem à solicitação;

Delimite fatores que também podem ajudar nesse processo de exclusão. Por exemplo: um conhecimento específico para utilização de software, certificações ou fluência em um idioma;

A apresentação do currículo é outro ponto que deve ser analisado. Ou seja, além das informações contidas no currículo, é importante observar se o conteúdo está direto, bem organizado, utilizando uma linguagem clara e sem erros de ortografia e gramática;

Focar em atividades bem descritas para identificação das habilidades técnicas necessárias - buscar currículos que têm as atividades desempenhadas bem descritas, para avaliar a experiência e as habilidades técnicas;

Existe também uma forma mais ativa de busca de candidatos - o **Hunting**, ou caça em português. A ideia é você ir de maneira ativa atrás do candidato ideal. Com a ajuda de networking e algumas ferramentas é possível pedir indicações para outros profissionais da área, buscar pessoas no LinkedIn e enviar mensagens para esses profissionais. Essa busca é feita sem que haja candidatura e sem levar em consideração a situação dessas pessoas no mercado de trabalho. Apesar de ter uma abordagem mais agressiva, traz resultados melhores, sempre garantindo a ética no processo e tem vantagens atrativas para que a mudança do candidato valha a pena.

5 CONTATO COM CANDIDATOS(AS)

O primeiro contato é também uma forma de triagem, pois neste momento é possível validar alguma informação que não tenha ficado clara pela análise do currículo e também confirmar os requisitos que foram avaliados.

Além disso, é o momento de validar as informações sobre a vaga e entender se o(a) candidato(a) está ciente e concorda com tudo, evitando avançá-lo em etapas para descobrir posteriormente que não é o que era esperado.

Para esta etapa, geralmente falamos com no mínimo 10 pessoas, dessa forma, temos uma maior referência para um comparativo mais interessante. Para te ajudar, disponibilizamos o nosso roteiro da primeira ligação!

ROTEIRO PARA 1ª LIGAÇÃO

Saudação e Apresentação:

“Olá ____, bom dia! Meu nome é ____ sou Gerente de RH da Agência Vê, tudo bem? Recebi seu currículo para a vaga de Gerente de Conteúdo e gostaria de conversar sobre alguns pontos para esta oportunidade, você pode falar no momento?”

Breve apresentação da Agência:

“Você já conhece a Agência Vê? Somos uma Agência especializada em lançamentos digitais, trabalhamos com cursos online de diversos nichos. Realizamos toda a parte de estratégia, gestão e suporte para os lançamentos dos nossos especialistas – que são os professores dos nossos cursos.”

Explicação sobre a vaga:

Essa explicação vai variar de acordo com o conhecimento e experiência do candidato com o cargo, se já é uma função familiar em que conheça as atividades ou se for um cargo específico da Agência, onde as atividades não são tão claras ao candidato é preciso dar uma breve explicação sobre a função. É importante informar sobre a forma de contratação, a carga horária (vai variar se for CLT ou estágio), tipo da vaga (presencial), a previsão de início - para verificar a disponibilidade do candidato, questionar sobre a pretensão salarial ou já informar o salário se este já estiver definido.

Dúvidas:

Tirar possíveis dúvidas que possam surgir durante a conversa.

Seguir para próxima etapa:

Se durante o contato for identificado que o candidato possui os requisitos desejados, informar sobre a próxima etapa do processo seletivo, caso contrário informar ao candidato que entrará em contato por e-mail para informar se ele segue ou não no processo (após finalizar essa etapa, enviar o e-mail aos candidatos que não foram aprovados).

6 VÍDEO DE APRESENTAÇÃO

Trata-se de um vídeo simples para a realização do candidato, mas que é muito valioso para nós. É por meio dele que podemos avaliar requisitos, considerar a compatibilidade com a vaga e com a empresa, eliminando candidatos que não se enquadrem, diminuindo o tempo com as próximas avaliações - e valorizando o tempo e expectativa do candidato que não se adequa a vaga.

Obs.: Devido à nova Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), utilizamos um Termo de Consentimento antes de receber os vídeos, garantindo que estejam de acordo com o uso daqueles dados sensíveis do candidato e, ainda, informando o prazo que ficará em posse da Agência.

Orientações para o vídeo: Enviar aos candidatos um roteiro com orientações para o vídeo e perguntas de acordo com a vaga.

EXEMPLO DE ORIENTAÇÃO PARA VÍDEO DE APRESENTAÇÃO:

Como parte do processo seletivo para a vaga de Gerente de Conteúdo da Agência Vê, gostaria que gravasse um vídeo respondendo às questões abaixo:

Em relação ao tempo do vídeo, busque fazer entre 02 a 05 minutos;

Poderá encaminhar aqui pelo WhatsApp ou no e-mail: evelin@agenciave.com.br

Tente gravar em um local tranquilo, sem muito barulho para melhor qualidade do áudio.

- Conte um pouco sobre sua vida pessoal, como se definiria?
- Fale sobre sua formação, cursos que já realizou ou está realizando e o que mais gosta de fazer profissionalmente;
- Faça um breve resumo das suas 02 ou 03 últimas experiências profissionais, suas principais atribuições;
- Comente sua experiência como líder de equipe. Quais os principais desafios teve que enfrentar?
- Conte o que você já sabe sobre a Agência e o que te motivou a se candidatar para essa vaga.
- Informar prazo para entrega

7 TESTE PRÁTICO 1- À DISTÂNCIA

Elaborar perguntas que avaliem algumas competências necessárias para o cargo em questão, o candidato deverá redigir as respostas.

EXEMPLO PARA O CARGO GERENTE DE CONTEÚDO:

- *Relate uma situação em que teve de administrar vários projetos ou atribuições paralelas e como fez isso. (Avaliar organização e planejamento)*
- *Qual a maior contribuição que você deu para sua equipe? (Avaliar trabalho em equipe)*
- *Conte um episódio que você ou sua equipe não conseguiu entregar o resultado pretendido e como administrou essa situação. (Avaliar Foco no resultado e comprometimento)*
- *Dê exemplo de alguma situação em que previu e implantou ações que potencializaram resultados. (Avaliar proatividade)*

Criar 02 questões práticas referentes ao conteúdo de um especialista, para que os candidatos elaborem uma estratégia ou um planejamento.

Retorno dessa etapa: após avaliação do vídeo e das questões respondidas, entrar em contato com os candidatos aprovados e agendar a etapa presencial.

8 DINÂMICA DE GRUPO PRESENCIAL OU TESTE PRÁTICO 2 (CASO SEJA POSSÍVEL)

Escolher uma dinâmica de apresentação e uma operacional para aplicar e avaliar as competências desejadas.

Dica: Ao agendar as etapas presenciais é preciso pensar na logística para receber os candidatos, o espaço físico necessário, o período que vão precisar permanecer na Agência e a ordem das etapas.

Quando tiver etapa de Dinâmica de grupo, o ideal é que agende apenas essa atividade para o dia, informando aos candidatos o tempo aproximado de duração da dinâmica.

Retorno dessa etapa: os candidatos aprovados na etapa de Dinâmica devem ser convidados a participar da última etapa, agendar o dia e horário para que compareçam à Agência, informando a disponibilidade de tempo necessário para realização de todas as etapas - redação, teste comportamental e entrevista final.

9 REDAÇÃO (ARTIGO) - PRESENCIAL

Definir um tema para que desenvolvam um texto criativo e coerente. O tema pode ser referente a algum nicho de especialista ou sobre o mercado de lançamentos.

Exemplo: *“Elabore um artigo de opinião a respeito do crescimento do Mercado Digital e o impacto nos Lançamentos de Infoprodutos.”*

A redação é uma excelente ferramenta de avaliação no processo seletivo, pois escrever bem é uma tarefa difícil, que exige raciocínio, capacidade de organizar os pensamentos e muita concentração. A redação tem o objetivo de medir o nível de escrita, mas também de argumentação do candidato, onde é possível avaliar a capacidade de estruturar as ideias, de raciocinar sobre um problema ou tema e também o domínio do português.

10

TESTE COMPORTAMENTAL

Eles são fundamentais para entender mais a fundo quais são as competências profissionais e pessoais do indivíduo. É uma boa maneira de entender também se o(a) candidato(a) irá se adequar a cultura organizacional da empresa também.

São várias as opções disponíveis no mercado, como por exemplo:

- [Etalent](#)
- [Sólides](#)
- [Gupy](#)

Aqui na Vê, usamos o teste comportamental com a metodologia DISC, que estabelece a existência de quatro fatores comportamentais, que, a depender da intensidade de cada um, define a essência de uma pessoa. Todas as pessoas têm características de todos os quatro perfis DISC. Contudo, tendem a agir predominantemente conforme um deles. Isso se reflete no resultado do teste, que pode apontar para qualquer um dos quatro perfis: Dominância (Executor), Influência (Comunicador), Estabilidade (Planejador) e Conformidade (Analista).

Essa teoria foi desenvolvida a partir de estudos do Dr. William Moulton Marston, um psicólogo americano que buscava entender como o ambiente impacta a percepção das pessoas.

Dica: É altamente recomendável que as etapas da redação, do teste comportamental e da entrevista final aconteçam de forma presencial. Elas podem ser agendadas para o mesmo dia e é importante organizar os horários considerando o tempo para cada etapa e a disponibilidade do CEO ou líderes que irão participar da etapa de entrevista. '

11 ENTREVISTA FINAL

Seleção de dois a três candidatos finalistas para participar da entrevista final com CEO da Agência ou liderança responsável. Na entrevista, podem utilizar um questionário estruturado com perguntas específicas para cada cargo, elaborar questões com situações reais que ele possa ter vivenciado e avaliar como o candidato se comportou, quais foram suas ações e atitudes em cada situação.

EXEMPLO DE PERGUNTAS PARA AVALIAR COMPETÊNCIAS NA ENTREVISTA – VAGA GERENTE DE CONTEÚDO

- *Relate alguma situação em que surpreendeu entregando antes do prazo algo que parecia impossível* (**Avaliar a administração do tempo**)
- *Quais as ideias que trouxeram melhores resultados na sua última experiência?* (**Avaliar a criatividade**)
- *Como você fez para ter controle sobre suas ações de forma a não esquecer nenhuma atividade importante em dias de muita adversidade?* (**Avaliar o planejamento**)
- *Conte alguma situação em que percebeu que um membro da equipe não estava preparado para assumir uma responsabilidade e o que você fez.* (**Avaliar liderança - delegar tarefas**)

Roteiro para Entrevista

1. Introdução (Rapport/Apresentação pessoal/Empresa/Vaga/Interesse)

Rapport - Utilizar o rapport durante o processo de recrutamento é deixar os candidatos mais à vontade possível, desde o local da entrevista ser um ambiente agradável, com a oportunidade para que todos falem, em caso de entrevistas coletivas. Os recrutadores têm papel essencial nessa questão, não podem transmitir um perfil intimidador deixando a atmosfera pesada, pelo contrário quanto mais leve e descontraído o ambiente estiver melhor. Buscando entrar em sintonia com os candidatos para extrair respostas verdadeiras, se mostrar interessado pelo que eles têm a dizer e transmitindo otimismo desde o primeiro contato.

Apresentação Pessoal - se apresentar, apresentar cada pessoa que estiver participando da entrevista.

Apresentar a empresa - verificar se o candidato já pesquisou sobre a empresa, mas independente do que ele já saiba deve-se apresentar a empresa.

Apresentar a vaga - explicar novamente sobre a vaga, resumo das atividades, o que se espera do profissional e confirmar o interesse do candidato na oportunidade oferecida.

2. Análise Curricular (Atividades/Datas/Cursos/Formação/Motivos de saída)

Atividades - Pedir ao candidato que relate sobre as atividades que desempenhava nas últimas experiências, os resultados gerados nas últimas empresas, resultados que ele contribuiu;

Datas - Checar as datas, períodos em que permaneceu nas empresas;

Cursos - Verificar os cursos realizados, o motivo do candidato ter decidido realizar tais cursos, o que acrescentou em sua vida profissional;

Formação - Sobre a formação, é interessante entender como foi o processo de escolha pela área, o curso, o que o motivou a realizar essa escolha, o que mais o atrai na área;

Motivo de Saída - Verificar o motivo de saída de cada empresa.

3. Visão das competências - Qual é a visão que o candidato tem sobre quais as competências o profissional precisa ter para exercer as atividades daquela área.

“Na sua opinião quais são as competências ou habilidades comportamentais que o profissional precisa ter para conseguir atuar nesse cargo da melhor forma possível?”

“Qual o grau que você julga ter em cada uma dessas competências que você citou?”
Avaliar se a pessoa entende a importância de ter determinadas competências, se ela busca se desenvolver, se ela se autoavalia.

4. Visão de futuro - o que o candidato pensa/busca para o futuro, quais são os planos a curto, médio e longo prazo. Verificar como esse candidato se planeja o que ele está realmente buscando.

Visão de desafios do cargo - “Quais os maiores desafios você acredita que irá enfrentar nesse cargo?”

Perguntas por Competência - Usar as sugestões de perguntas específicas ao cargo, para analisar determinadas competências

Fechamento (Dúvidas/Complemento) - Verificar se o candidato deseja acrescentar mais alguma coisa, se ficou alguma dúvida, informar sobre o retorno dessa etapa e sobre a finalização do processo seletivo.

Quanto mais simples for o seu processo, maiores são as chances de errar e recrutar profissionais que não irão agregar tanto assim. Por isso, quanto mais criteriosa for a sua seleção, melhor. E na prática, também não é tão difícil assim, afinal, você teve acesso a todo o processo pronto e o roteiro de várias etapas.

Mas lembre-se, esse não é o único caminho para atrair e selecionar talentos, nem mesmo é o melhor, é apenas o que utilizamos aqui na Vê.

Adapte para a sua realidade, pesquise por fora, teste e crie o seu próprio processo seletivo.

Uma das maiores evoluções por aqui, além de um alívio, foi a contratação de uma profissional específica para o RH. Nós demoramos, já tínhamos uma equipe de 15 pessoas quando contratamos, e nós te aconselhamos a olhar para isso quando estiver com por volta de 8 pessoas.

Invista no seu time, começando pela escolha destas pessoas.

Boas contratações e até a próxima!

plano ê

PRODUZIDO POR:

AUTORIA:

Ellen Salomão

PRODUÇÃO:

Guilherme Feix e Evelin Lima

REVISÃO:

Guilherme Resende e Marcela Novaes

DIAGRAMAÇÃO E DIREÇÃO DE ARTE:

Gubbio Adson e Pedro Veloso