

3

**PASSOS PARA ENCONTRAR
O COLABORADOR IDEAL**



Índice

Introdução.....	3
Passo #1 Defina o que realmente precisa.....	4
Passo #2 Encontre e selecione o candidato ideal.....	8
Passo #3 Traga a bordo o candidato ideal.....	14

Introdução

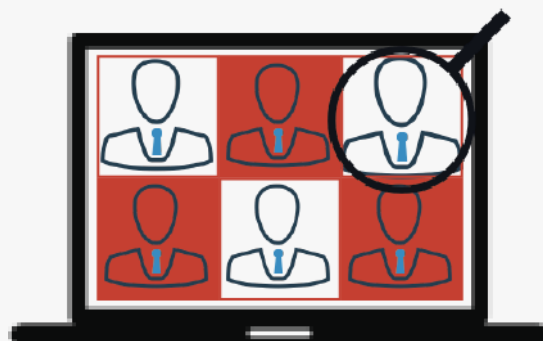
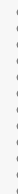
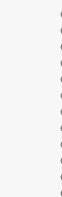
Se você é dono de uma pequena ou média empresa e tem dificuldade, como qualquer outra empresa como a sua, de contratar colaboradores e formar uma equipe extraordinária, eu fiz esse eBook para você. Meu nome é Marcelo Germano e sou dono de uma pequena e uma média empresa e atualmente tenho mais de 130 colaboradores e o que retratei aqui é exatamente o que utilizo para gestão de equipes da minha empresa.

Hoje no Brasil, um dos maiores problemas que os donos de pequenas e médias empresas (PME) enfrentam é como montar uma equipe extraordinária ou mesmo como contratar um excelente colaborador. Então, aqui vai um pequeno segredo:

Não existe solução mágica e nem mesmo perfeita. Se você utilizar todas as técnicas disponíveis, ainda assim nada garante que você vai contratar a pessoa certa, mas com toda a certeza, se você não fizer nada a respeito e simplesmente contar com a sua sorte, sua intuição ou a indicação daquele sobrinho da vizinha que é muito bom e só precisa de uma oportunidade, suas chances de fracasso aumentam consideravelmente.

Num momento onde sofremos do apagão de mão de obra e a qualidade da educação cada vez pior, para ser mais assertivo no que podemos fazer, vamos falar a verdade. A verdade sobre como esse colaborador ideal “parece”, a verdade sobre o que ele vai fazer para você ou sua empresa, a verdade sobre o orçamento que você tem para contratá-lo e a verdade como você se prepara para contratar, integrar e treinar aquele que você considera o colaborador ideal para a sua empresa.

Comprometo-me a leva-lo(a) passo a passo através desse processo para torna-lo tão “simples” quanto possível para você. Hora de saber o que você quer, então vamos começar!



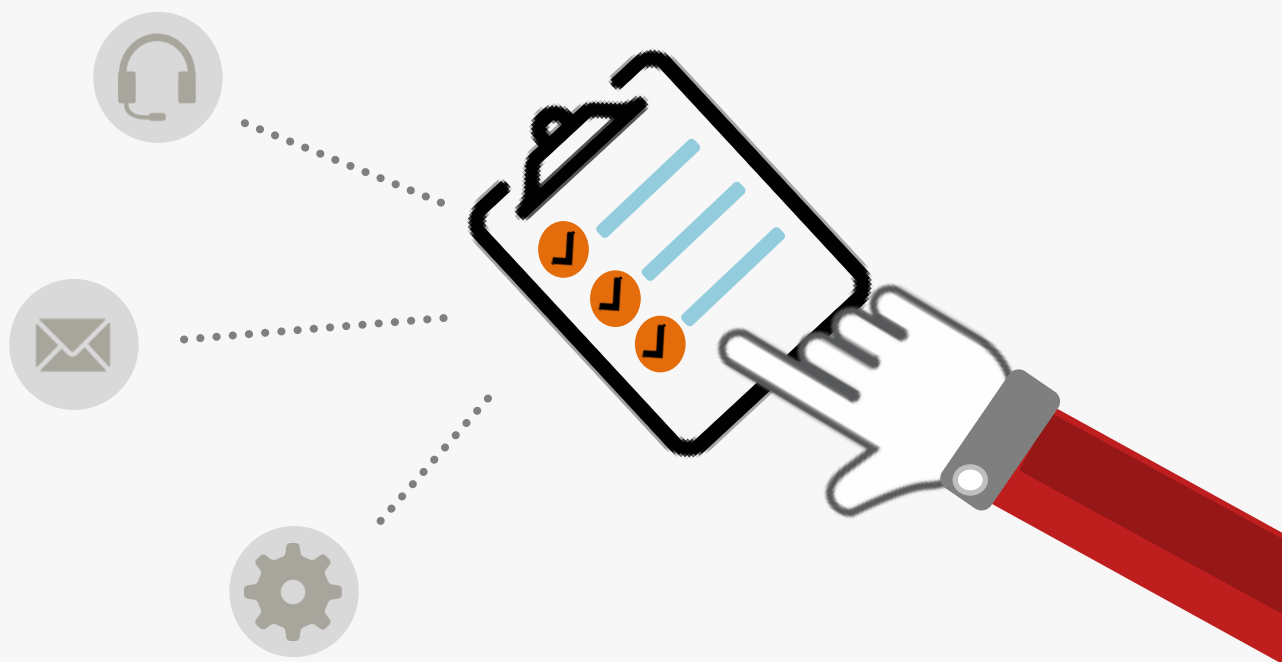
PASSO #1**DEFINA
O QUE REALMENTE PRECISA**

Uma das coisas que eu percebi nas minhas empresas é que quando contratamos um novo colaborador não sabemos exatamente o que esperamos ou precisamos deles. Então descobri que para maximizar as chances de você contratar o melhor colaborador para sua empresa, você obrigatoriamente precisa definir os seguintes aspectos:

PASSO #1**DEFINA
O QUE REALMENTE PRECISA****TENHA BEM CLARO E DEFINIDO O QUE VOCÊ QUER QUE ESSE COLABORADOR
FAÇA NO EXERCÍCIO DAS SUAS FUNÇÕES**

Se você não tem certeza sobre o que você espera do novo colaborador, a primeira coisa que você precisa fazer é definir qual função ou funções essa pessoa vai exercer, isto porque em uma pequena empresa, é muito comum os colaboradores executarem mais de uma função. Então você deve descrever as funções que ele vai executar e fazer uma lista de tarefas detalhadas sobre o que ele vai fazer em cada função. Você deve escrever isso em uma ferramenta que se chama **Descritivo de Cargos**, que você vai encontrar no final desse eBook.

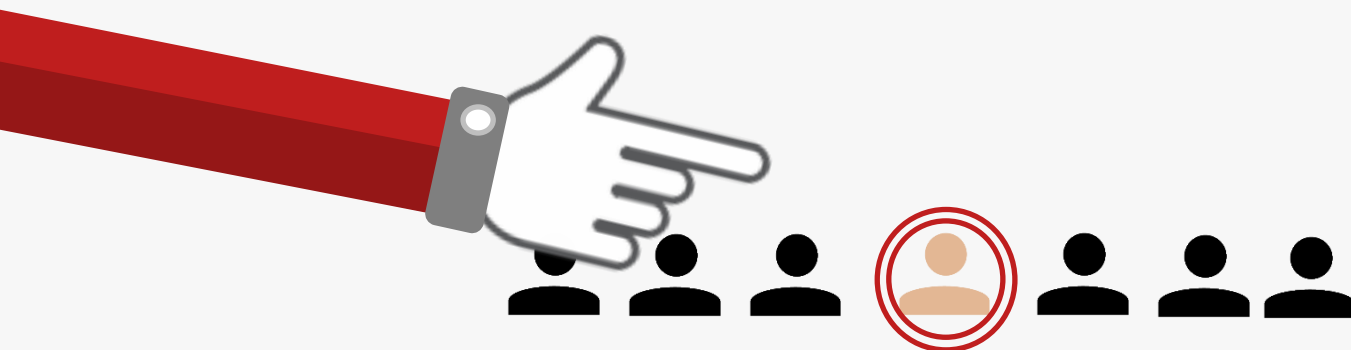
Se você ainda não tem nenhum colaborador e é o primeiro que você vai trazer para sua empresa, a primeira coisa que você vai fazer é durante três semanas, você vai anotar exatamente tudo o que você faz pelo seu negócio e depois você vai analisar quais são as atividades que você vai executar e quais esse novo colaborador vai executar. Pense o seguinte: não é porque você gosta ou você é bom para fazer alguma coisa que você necessariamente deve fazê-la. Você deve focar nas atividades que são fundamentais para fazer a sua empresa prosperar e aumentar suas vendas, as outras demandas você pode delegar para esse novo membro da sua organização.



PASSO #1**DEFINA
O QUE REALMENTE PRECISA****DEFINA COMO A PESSOA IDEAL DEVE SER/PARECER**

Além das competências técnicas e das atividades que o novo colaborador deve ter você ainda tem que ter em mente como essa pessoa deve ser e quais qualidades deve ter de acordo com a função que ela exerce. Por exemplo: no RH talvez seja mais indicado que você tenha pessoas com capacidade de manter a descrição, pois se você pega um colaborador que não consegue conter a língua e conta tudo o que acontece para todo mundo, você pode ter sérios problemas por conta disso. Já para vendas, você talvez precise de uma pessoa extrovertida, sorridente, etc. Por outro lado, no financeiro, talvez você precise de alguém mais metódico.

Não pense somente na experiência que o novo contratado deva ter. Existem outras coisas que devem ser levadas em consideração. Se você pudesse escolher apenas um ou dois atributos, quais as habilidades ou qualidades mais importantes você precisa para essa função? Tenha em mente que esses atributos podem mudar de acordo com a função ou mesmo suas necessidades atuais ou as habilidades que os atuais colaboradores possuem.

**OUTRA COISA QUE VOCÊ DEVE LEVAR EM CONSIDERAÇÃO É NUNCA
CONTRATAR ALGUÉM QUE VOCÊ NÃO TENHA CORAGEM DE DEMITIR**

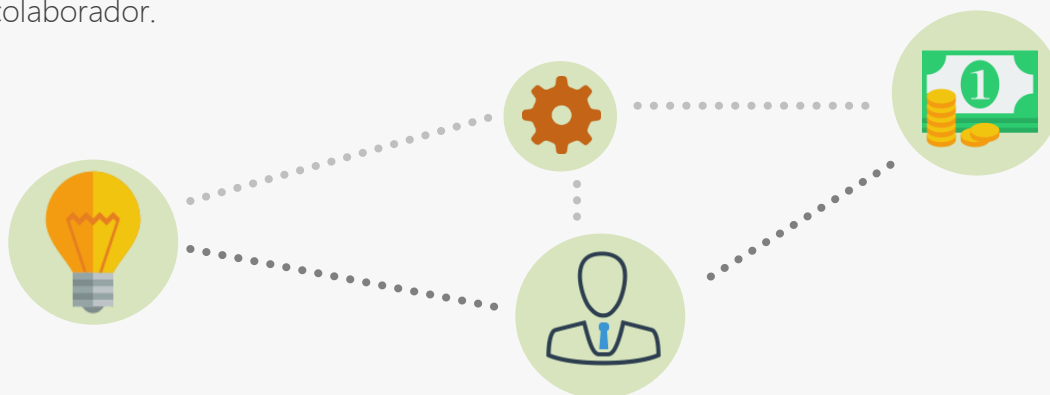
É muito comum trazermos a bordo os melhores amigos, cunhados, primos, filho/sobrinho de algum amigo, etc. Antes de contratá-los responda a seguinte pergunta: Se não der certo vou ter coragem de demiti-lo? Se você sentir uma sensação estranha no estômago, é um bom sinal que você não deve contratar essa pessoa. Se contratar já é difícil, posso te garantir que demitir alguém é uma das experiências emocionais mais desgastantes que existem e se for alguém nas condições acima o sofrimento é ainda maior.

PASSO #1

DEFINA O QUE REALMENTE PRECISA

DEFINA O QUANTO VOCÊ VAI PAGAR E OS BENEFÍCIOS QUE VOCÊ VAI OFERECER.

Muitos especialistas dizem que pesquisas mostram que o dinheiro não é o maior motivador das pessoas. Mas sejamos honestos, para atrair bons colaboradores, precisamos ao menos estar alinhado com o que o mercado oferece. Pense que para a contratação do seu colaborador ideal, você vai ter uma concorrência acirrada, então dedique um tempo para pensar no assunto e tenha uma proposta que seja boa para os dois lados: da sua empresa e do seu colaborador.



DEFINA OS ATRIBUTOS “NÃO CONTRATO DE JEITO NENHUM”

Pense que você vai conviver com essa pessoa a maior parte do seu dia, então tão importante quanto saber quais habilidades e qualidades a pessoa precisa ter, você precisa saber quais os comportamentos que você não suportaria no seu futuro colaborador.

Complete esta frase sobre a contratação de um colaborador hipotético: **“Independente de quais e quantas habilidades essa pessoa tem ou quão boa ela seja, eu não a contrataria de jeito nenhum se ela**

”

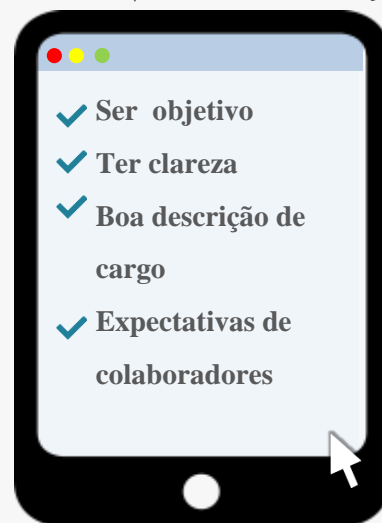
PASSO #2**ENCONTRE
E SELECIONE O CANDIDATO IDEAL**



Agora que você tem uma ideia melhor de como seu futuro colaborador deve ser (ou não ser) é hora de pensar em como encontrá-los, então você deve:

PASSO #2**ENCONTRE
E SELECIONE O CANDIDATO IDEAL****CRIAR UMA DESCRIÇÃO DE CARGO OU FUNÇÃO**

Quanto mais claro você for sobre quem você está procurando e o que essa pessoa deve fazer, maiores as chances de você encontrar a pessoa certa. Uma boa descrição de cargo, diz para quem vai ler um pouco sobre o seu negócio, o objetivo da posição, as atividades que serão executadas, as expectativas em relação à pessoa, quais expectativas ela pode ter em relação a empresa e o seu líder direto. Com o tempo, você vai perceber que a maioria dos relacionamentos empresa-colaborador falha porque as expectativas não são atingidas (até porque não se sabe quais as expectativas), então um bom meio é deixar isso claro logo no início.

**AGORA É HORA DE ACHAR O CANDIDATO IDEAL (OU O MAIS PRÓXIMO DISSO)**

Agora que você tem sua ferramenta de contratação pronta, como você faz para achar o candidato ideal? Existem diversos meios: Você pode divulgar dentro da própria empresa e pedir indicações para os colaboradores atuais. É importante conscientizar o colaborador que se ele for indicar, indique uma pessoa que consiga fazer o que tem que ser feito e qual a importância desta indicação para a sua empresa. Explicar com clareza o que você precisa é a chave para evitar indicações frustradas. Você pode procurar uma ou mais empresas especializadas em recrutamento e seleção próximo da sua empresa. Nesse caso você precisa fazer um bom briefing (reunião para definir o que você precisa), mas como você já tem uma descrição de cargo, isso vai facilitar a contratação.

PASSO #2**ENCONTRE
E SELECIONE O CANDIDATO IDEAL****DICAS PARA PROCURAR CANDIDATOS**

- ☐ Utilizar murais de faculdades ou escolas técnicas.
- ☐ Divulgue em órgãos de governo que prestem o tipo de trabalho que você procura.
- ☐ Publique a vaga no site da empresa. A **Resultados Digitais**, por exemplo, utilizou uma estratégia assertiva investindo em uma plataforma no seu site especificamente para novos colaboradores.
- ☐ Anuncie em jornais locais ou na associação comercial da sua cidade.
- ☐ Invista nas mídias sociais
- ☐ CIEE ou Nube, empresas de recrutamento de estagiários.
- ☐ Sites de recrutamento como: [CATHO](#), [JOINT](#), [INDEED](#), [MANAGER](#) e outros



PASSO #2**ENCONTRE
E SELECIONE O CANDIDATO IDEAL****SELECIONANDO O CANDIDATO IDEAL**

Hora de analisar os possíveis candidatos. Verifique os candidatos inscritos e separe em três categorias: os candidatos potenciais, os que você não contrataria e os prováveis. Nem sempre visualizando apenas o currículo é possível, até porque muitos candidatos omitem ou aumentam algumas informações.

CHAME OS POTENCIAIS E OS PROVÁVEIS CANDIDATOS PARA UMA ENTREVISTA

Em muitas situações as habilidades técnicas podem ser ensinadas, mas personalidade, comportamento e valores, isso já é muito mais difícil. Vale a pena considerar colaboradores com o "mindset" (modelo mental) adequado ao invés das habilidades técnicas. Gaste 10% do seu tempo avaliando as habilidades técnicas gerais e 90 % para garantir que o candidato realmente tem o que você precisa e que ele compartilhe dos mesmos valores seus e de sua empresa. Faça muitas perguntas, anote tudo.

Peça referências. Muitos candidatos vão preparados para responder as perguntas mais óbvias, então faça perguntas que fujam das tradicionais que façam com que o candidato reflita antes de responder. Utilize entrevista por competências, peça exemplos de projetos já realizados ou situações que contemplem determinada competência.



“MUITAS EMPRESAS CONTRATAM OS COLABORADORES PELO CURRÍCULO, OU PELAS HABILIDADES TÉCNICAS, MAS MANDAM EMBORA POR CAUSA DO COMPORTAMENTO OU PERSONALIDADE”

PASSO #2

ENCONTRE E SELECIONE O CANDIDATO IDEAL

ELIMINE OS QUE VOCÊ NÃO CONTRATARIA

Separe os candidatos que não tem os atributos que você realmente precisa. Pode ser que você encontre algum candidato cheio de habilidades, mas se ele não tem as principais, simplesmente elimine, não desperdice seu tempo com aqueles que não batem com os critérios que você descreveu na descrição do cargo. Separe também aqueles que não batem com os atributos em sua lista “de jeito nenhum”.



CHEQUE AS REFERÊNCIAS

Muitas empresas não irão fornecer quaisquer informações. Eles dirão que não estão autorizados a compartilhar informações sobre empregados anteriores. Mas muitos, especialmente as pequenas empresas, responderão a uma pergunta: “Você pode apenas me dizer que, se você fosse eu, você contrataria essa pessoa?” Você vai ficar surpreso com quantas pessoas vão querer ajuda-lo com um sussurro de sim ou não. Alguns vão dizer não e outros vão se calar e isso já é um bom indício de que você não deve contratá-lo. Sempre verifique as mídias sociais e Google.



PASSO #2

ENCONTRE E SELECIONE O CANDIDATO IDEAL

AVALIE O CANDIDATO IDEAL

Se alguns candidatos parecem relativamente iguais em termos do que você realmente precisa, você pode decidir qual deles melhor atende aos seus critérios mais subjetivos. Realizar uma segunda entrevista, se necessário ou deixe outros líderes entrevistar os candidatos restantes. Fazer dinâmicas em grupo pode ser uma alternativa interessante também. Neste ponto, você pode se dar ao luxo de avaliar qualidades extras, porque você fez todo o possível para identificar os candidatos que possuem os atributos que você realmente precisa e se tudo der certo, você pode ter mais de uma boa opção.

HORA DE OFERECER A POSIÇÃO PARA O CANDIDATO ESCOLHIDO

Vamos recapitular: você passou por todo o processo, conversou com vários candidatos e tem os seus preferidos. Uma das duas coisas podem acontecer: Eles aceitam – Nesse caso você já está pronto para trazê-los “a bordo”. Eles não aceitam – Isto pode acontecer, porque muitos candidatos ou estão trabalhando ou estão participando de outros processos e do mesmo jeito que você está escolhendo uma pessoa que se encaixe com a sua empresa, ele está escolhendo uma empresa que se encaixe com ele.

Neste caso você continua ligando para os outros selecionados ou começa o processo tudo de novo. Eu sei que não parece divertido, mas como dizem alguns especialistas: “contrate devagar e demita rápido”. Apesar de tudo isso, nada garante que você vai contratar a pessoa certa, por esse motivo você precisa criar um processo de integração e avaliação do novo colaborador e fazer um acompanhamento rigoroso durante os primeiros 30/60/90 dias dessa pessoa.

PASSO #3**TRAGA
A BORDO O CANDIDATO IDEAL**

Mesmo fazendo tudo isso você precisa criar um processo de integração e avaliação do novo colaborador e fazer um acompanhamento rigoroso durante os primeiros 90 dias desse novo colaborador. Aqui seguem algumas coisas que você deve fazer:

PASSO #3**TRAGA
A BORDO O CANDIDATO IDEAL****DEFINA QUAIS SÃO AS METAS E RESULTADOS**

Defina quais são as metas e resultados que o candidato ideal deve alcançar nos primeiros 30, 60 ou 90 dias. Tenha tudo por escrito e elabore um contrato de metas. A cada período citado, chame o novo colaborador e mostre o que foi analisado nesse período. Ver abaixo modelo Feedback/Avaliação para 30/60/90 dias.

ASSINE UM CONTRATO

Assine um contrato com o colaborador dizendo o que você vai avaliar nesse período e quais são os critérios de sucesso. Você pode usar a ferramenta **Descrição de Cargos** como modelo. O interessante dessa ferramenta é que ela prevê quais os critérios de sucesso e o que de melhor ou pior pode acontecer se o novo colaborador tomar ou não tomar ações previamente acordadas. Desse jeito fica mais fácil fazer uma avaliação durante a fase de experiência. Até os 30/60/90 dias: Ou você efetiva ou encerra o contrato. Nesta hora, você precisa ser honesto com você mesmo e com sua empresa.

Eu sei que demora muito tempo todo o processo de seleção e que você já investiu tempo e dinheiro, mas acredite, efetivar um candidato que não é o ideal, no longo prazo vai trazer muito prejuízo para sua empresa, além do que, dessa maneira, você nunca vai ter uma equipe extraordinária. Faça um cronograma dos treinamentos do novo colaborador para o período de experiência e após a sua efetivação. Por mais experiente que o colaborador possa ser, você vai ter que treiná-lo e mostrar para ele tudo o que precisa ser feito e como deve ser feito.

Por isso vamos lá, mãos a obra!

CLIQUE AQUI PARA BAIXAR A
FERRAMENTA
DESCRIÇÃO DE CARGOS





A Empresa Autogerenciável tem como propósito transformar o modelo mental e o comportamento dos donos de pequenas e médias empresas brasileiras, para que eles conduzam organizações vencedoras.

Nosso objetivo é produzir materiais pagos e gratuitos que possam ser aplicados no dia seguinte através de *eBooks*, artigos em blog e vídeos de dicas.

Trabalhamos também com o programa EAG que tem como intuito desenvolver donos de pequenas e médias empresas que buscam o equilíbrio pessoal e profissional. Saiba mais sobre o programa.