

# Como encontrar as pessoas certas para minha empresa

**Alessandro Roberto D'Ávila Assmann**  
*Diretor Executivo da Kombo*

# Introdução

Você já parou para pensar em “**como deveria ser a pessoa certa**” para o cargo? Quais as características que uma pessoa precisa ter para trabalhar na sua empresa? Quais os conhecimentos que essa pessoa precisa ter? E, como deve ser a parte comportamental desta pessoa?

A parte comportamental é tão importante quanto a parte técnica (conhecimentos). “*As pessoas são contratadas por seu conhecimento e saem por causa de suas atitudes*”. Essa é uma máxima, bastante comentada na área de RH, mas muitas vezes esquecida na hora de fazer um processo seletivo, geralmente por conta da pressa para fechar a vaga.

Selecionei 8 dicas e as separei em 2 partes: Recrutamento e Seleção.

Se você aplicar essas dicas no seu RH, com certeza as coisas irão mudar!





# Parte 1: Recrutamento

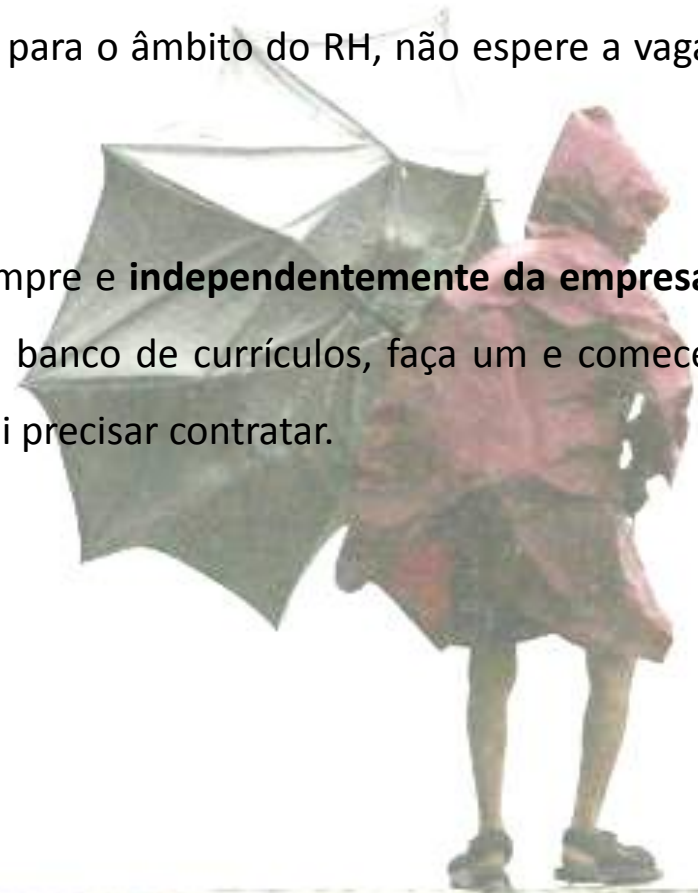
Como encontrar as pessoas certas para minha empresa | por Alessandro Roberto D'Ávila Assmann

Conheça nossas soluções para Conectar pessoas e empresas – [www.kombo.com.br](http://www.kombo.com.br)

# 1- Não espere chover

Sim, "não espere chover, para comprar o guarda-chuva"! Se você já fez isso um dia, vai saber que vai acabar pagando caro por este guarda-chuva! Você sabe que pode chover a qualquer hora, então prepare-se para a chuva antes que ela aconteça. Trazendo para o âmbito do RH, não espere a vaga ser aberta, para "recrutar" candidatos!

Recrutar é uma atividade que deve ser desempenhada sempre e **independentemente da empresa ter ou não vaga aberta**. Se a empresa ainda não tem um banco de currículos, faça um e comece hoje mesmo a alimentá-lo, afinal, você não sabe quando vai precisar contratar.



## 2- Captação de candidatos (currículos)

Quando se fala em recrutar, não tem como deixar de falar do site da empresa. Ele é a porta de entrada de negócios para a empresa e é por meio dele que grande parte do trabalho de recrutamento pode ser feito, ou seja, a página de “trabalhe conosco”.

A página de “trabalhe conosco” é responsável pela “recepção” de todos os currículos dos interessados e precisa indicar como o candidato deve fazer para concorrer as vagas ou apenas enviar o currículo para a empresa. É a área perfeita para a empresa se “vender” para os candidatos, falar de políticas e benefícios oferecidos, como é o ambiente de trabalho, quais ações são realizadas pela empresa, depoimentos de quem trabalha na empresa, enfim, falar o quanto é bom trabalhar na empresa.

Com essa página, a divulgação das vagas em outros meios (jornal, cartazes, banners, etc), fica facilitada, pois direciona-se tudo para o site da empresa. Confira alguns exemplos:

PORTAL CLIENTE

CPF/CNPJ \*

..... \*

Ok

OUTROS ACESSOS ▾

Esqueci minha senha

INSTITUCIONAL

SERVIÇOS

REGIONAIS

NOVIDADES

TRABALHE CONOSCO

CONTATO

ORÇAMENTO

TRABALHE CONOSCO

Home > **Trabalhe conosco**

Recomendar

80

Tweetar

0

g+1

Buscar por detalhes

Palavra-chave:

Estado:

Cidade:

Selecione um estado

Buscar

Buscar por código da vaga

Ainda não possui currículo?

Cadastre seu currículo Agora mesmo!

CADASTRE-SE

Acesse seu Currículo

E-mail ou CPF

Senha

Entrar

Código	Vaga	Data de abertura	Nº de vagas	Cidade
k2035-234	Operador(a) de Monitoramento	30/07/2015	1	São José - SC

*Exemplo de uma página de trabalhe conosco, com divulgação de vagas, login para candidatos atualizarem seus currículos e link para cadastro de novos currículos.*



## QUEM TEM TALENTO, PRECISA ESTAR NO LUGAR CERTO!

Então você gostou do que viu neste site e está pensando que seria bom fazer parte nossa equipe. Parabéns pela iniciativa!

### Vamos ver se estamos na mesma sintonia?

Afinal, não há nada melhor do que trabalhar numa empresa afinada com os seus conceitos, o seu jeito de pensar e agir.

**Deixe uma mensagem**

Aqui na Informant, procuramos pessoas que se atrevem a ir além do conhecimento: queremos gente que deseja mudar a história da computação. Você consegue se ver como ator na grande aventura da evolução tecnológica? Se a resposta for sim, indica que estamos na mesma frequência.

### Será esse o momento certo para começar a caminhar junto com a gente?

As pessoas que colaboram com sucesso na Informant estão em momento em que desejam iniciar ou seguir uma carreira nas áreas de pesquisa e desenvolvimento de software e obter reconhecimento pela sua competência. Se você pudesse passar um dia na Informant, veria na prática como nossos colaboradores são movidos pela paixão às ciências da computação, tecnologia e desenvolvimento de software. No dia a dia do trabalho, as pessoas se destacam pela humildade, perfil empreendedor, senso crítico, atitude sustentável e respeito à diversidade.

Além disso, você verá que diariamente as pessoas enfrentam desafios, assumem responsabilidades e não têm medo de errar. Todos aqui também ficam felizes por trabalhar em equipe, seja liderando ou sendo liderado.

### O que fazemos?

A equipe trabalha diariamente com tecnologias como Java, Ruby on Rails, .net, Grails, Flex, Objective-C, Cloud Computing, AI e Desenvolvimento Web (Javascript, CSS, XHTML/HTML5).



*Exemplo de uma página de trabalhe conosco, que faz a “propaganda” da empresa, busca conquistar o candidato e para os que se identificam, tem um link para cadastrar o currículo. Desta forma, a empresa consegue fazer uma “pré-seleção” dos candidatos.*





*Exemplo de uma página de trabalhe conosco, que faz a “propaganda” da empresa, fala de suas práticas, prêmios, orienta e atualiza os interessados. Com certeza, é um ótimo exemplo a ser seguido!*



### 3- Descrição da vaga

Divulgar uma vaga é fazer uma "venda", então, capriche na venda! Pouco vai adiantar a divulgação de uma vaga, se a mesma não conseguir convencer o candidato.

Fazer um bom descritivo de vaga, especificando as atividades que deverão ser exercidas pelo profissional, escolaridade e conhecimentos mínimos necessários ou esperados, local de trabalho, carga horária, folgas, benefícios oferecidos e salário (ou faixa), são itens indispensáveis, pois o candidato precisa se identificar com a vaga e a empresa, para resolver participar do processo seletivo.

Confira um exemplo a seguir.

# Analista de Sistemas

Código da vaga	Dados da vaga	
	Ramo da empresa:	Informática - Tecnologia da Informação
Empresa	Cidade:	Criciúma - SC
	Salário:	A combinar
	Tipo de contratação:	Efetivo
	Nº de vagas:	1
Requisitos e preferências		
Formação:	3º grau incompleto, preferencialmente no(s) curso(s): <ul style="list-style-type: none"><li>Engenharia da Computação</li><li>Ciências da Computação</li><li>Sistemas de Informação</li><li>Tecnologia da Informação</li><li>Análise e Desenvolvimento de Sistemas</li></ul>	
Experiência profissional:	Possuir experiência anterior	
Preferência para residentes em:	<ul style="list-style-type: none"><li>Criciúma - SC</li></ul>	
Conhecimentos:	<ul style="list-style-type: none"><li>Argumentação e comunicação</li><li>Experiência em programação, sistemas de informação ou outras equivalentes na área de Tecnologia de Informação</li><li>Metodologias de elaboração de projetos</li><li>Pensamento lógico e matemático</li><li>Superior completo em áreas relacionadas à tecnologia da informação ou em andamento</li><li>Técnicas para a resolução de problemas</li></ul>	
Observações:	<p>Vaga para atuar em Criciúma/SC</p> <p>Principais Responsabilidades: Desenvolver sistemas/rotinas de baixa e média complexidade, identificando e especificando melhorias, considerando as necessidades do mercado e alinhamento com a estratégia da Betha, com acompanhamento eventual, validando as propostas e soluções com as partes interessadas; Pesquisar, identificar e analisar soluções, realizando a análise funcional e/ou estrutural; Implementar alterações nos sistemas de acordo com especificação, avaliando o impacto das alterações, visando garantir a integridade dos sistemas; Garantir a qualidade de sua implementação através de testes unitários; Elaborar e responder pela documentação das rotinas, bem como escrever manuais e helps acerca das alterações realizadas; Estimar esforço, prazos e volume de trabalho para a execução das alterações ou desenvolvimento de sistemas; Familiarizar-se com os processos de sua área de atuação.</p> <p>Requisitos técnicos desejados: Desejável experiência em análise de sistemas e programação; Conhecimento na plataforma JAVAEE; Banco de Dados; AngularJS, JSF, JSP; HTML, CSS, JavaScript;</p> <p>Alguns benefícios oferecidos: Vale alimentação e/ou refeição + Plano Saúde + Plano Odontológico + PLR + Horário Flexível + Plano de Cargos e Salários + Empréstimo na Empresa.</p>	

*Exemplo de uma boa descrição de vaga clara, objetiva, que deixa claro quais são as atividades que deverão ser executadas, conhecimentos necessários, benefícios oferecidos pela empresa, etc.*

## 4- Divulgação da vaga

Quanto mais pessoas souberem da oportunidade (vaga), mais chances de encontrar os melhores candidatos você vai ter!

Então, se conseguir divulgar no maior número de lugares relacionados com o profissional buscado, melhor. Existem sites, blogs, instituições de ensino que fazem divulgação de vagas gratuitamente. Alguns exemplos de sites: Indeed, Trovit, JobRapido, Mitula, Glix e Kombo.

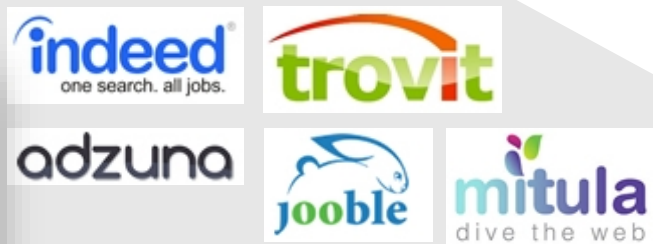
Outro canal que pode ser explorado, são as redes sociais e os grupos de empregos e classificados. Dê preferência por grupos mais específicos e ligados ao perfil dos profissionais que você busca.

# O que acontece com a sua vaga, quando ela é cadastrada na Kombo ...

## Aplicativo celular



## Indexadores de vagas



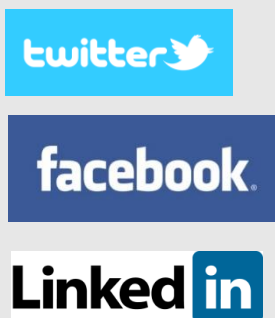
## Portal de Empregos da Kombo

**[www.kombo.com.br/curriculo](http://www.kombo.com.br/curriculo)**

## Blogs, Instituições de Ensino, Associações e Parceiros



## Redes Sociais da Kombo



## Outros parceiros:

[www.kombo.com.br/conheca-kombo/parceiros](http://www.kombo.com.br/conheca-kombo/parceiros)



## Suas vagas



O cadastro da vaga na Kombo é enviado para vários locais, automaticamente. Para divulgar suas vagas, acesse:

**[www.kombo.com.br/divulgar](http://www.kombo.com.br/divulgar)**

**Como encontrar as pessoas certas para minha empresa |** por Alessandro Roberto D'Ávila Assmann

Conheça nossas soluções para Conectar pessoas e empresas – [www.kombo.com.br](http://www.kombo.com.br)





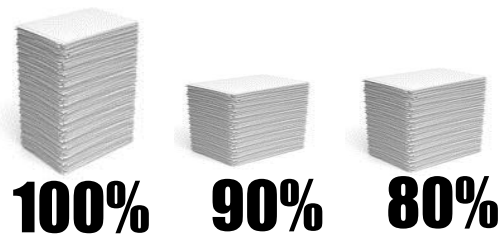
## Parte 2: Seleção

## 5- Analisando os currículos

Enquanto acontece o processo de recrutamento, inicie o processo de seleção (em paralelo). Não esqueça daqueles currículos que você já tem em seu banco de dados, pois pode ter ouro lá.

Separe os currículos que você tiver (recebidos de novos interessados e disponíveis no seu banco) em 3 partes: os que atendem os requisitos mínimos; os que atendem parcialmente os requisitos e os que não atendem.

Concentre-se primeiramente, nos que atendem todos os requisitos e se não forem suficientes, utilize os que atendem parcialmente. Os que não atendem, você sabe o que fazer né? ~~Jogar fora~~ Classificar e arquivar para futuras oportunidades.



Nome do candidato	%	Data de atualização	Cidade	Contato	Relevância
claudia Regina de aguiar	100%	22/07/2013	Florianópolis	☎ (48) 3238 0979	100%
Chana Claudia Giarretta	100%	26/04/2013	Florianópolis	☎ (48) 3365 4240	100%
Cinthia de Brito	66%	20/06/2013	Florianópolis	☎ (48) 3266 2226	100%
Mary Anna Pires Urbano	96%	28/01/2013	Florianópolis	☎ (48) 9924 7752	100%
Giancarlo Medeiros	91%	14/02/2013	São José	☎ (48) 9957 5033	100%
Ially Agapito Zanela	78%	10/04/2013	Florianópolis	☎ (48) 9904 6484	100%
Brian Martins Pickler	97%	27/01/2013	São José	☎ (48) 3343 9533	100%



## 6- Avaliando os candidatos

Não confie apenas em uma entrevista ou em “*feeling*” (percepção, tino, impressão). Dinâmicas de grupo, testes de conhecimentos e comportamentais, servem para diminuir a subjetividade e aumentar a precisão da seleção, além de otimizar o tempo nas entrevistas.

Existem testes psicológicos, comportamentais e de personalidade, que podem ser aplicados e gerarem informações riquíssimas. Se for possível, envolva o gestor direto da pessoa que será contratada no processo de seleção, participando da entrevista e até montando um teste técnico para ser aplicado nos candidatos. É possível prever e evitar, problemas de produtividade e incompatibilidades de valores (empresa e candidato), antes da contratação.

1 Seleção de currículos

2 Encaminhamento

3 Entrevista individual

4 Elaboração de parecer

5

<input type="checkbox"/>						Nome do candidato	%	Data inclusão	Etapa atual	Cidade	Contato	Ação
<input type="checkbox"/>						Andréia	100%	04/06/2013	Encaminhamento	Florianópolis	(48) 9900	✉ ✎ 📄
<input type="checkbox"/>						Daiana C	99%	19/04/2013	Encaminhamento	Florianópolis	(48) 3234	✉ ✎ 📄
<input type="checkbox"/>						Fabiana	100%	25/04/2013	Encaminhamento	São José	(48) 3039	✉ ✎ 📄

## 7- Contratação

Uma fase tão importante quanto as demais, pois é o resultado do processo de seleção e o início de um novo ciclo, o de colaborador da empresa.

E, passado o tempo da sua experiência (normalmente 3 meses) é que se saberá se o processo seletivo foi assertivo ou terá que ser feito algum ajuste ou melhoria.



## 8- Feedback

Como falado anteriormente, uma vaga precisa ser “vendida”, certo? E o que você fez com todas aquelas pessoas que compraram a sua idéia e se candidataram, mas que não foram contratadas? Nada?

Não precisa ligar para todos, mas uma mensagem ou e-mail pode ser enviado, para dar uma satisfação, agradecendo a participação no processo, informando que o currículo permanecerá armazenado para futuras contratações, etc.

Isso é o mínimo que você esperaria se você tivesse se candidatado nesta vaga, não é mesmo? As pessoas esperam por isso também e se não for feito, irão falar mal da empresa com mais facilidade e não participarão de futuros processos seletivos.



# Conclusão

Se você implementar essas dicas simples no seu RH, com certeza você vai passar a encontrar e contratar as pessoas certas para trabalhar na sua empresa.

## Sobre o autor

Empreendedor formado em Sistemas de Informação, com mais de 10 anos de experiência na área de desenvolvimento de sistemas, com foco em gestão estratégica de pessoas. Atualmente Diretor Executivo da Kombo, palestrante e entusiasta da área de inovação.



## Sobre a Kombo

Nossa missão é **conectar pessoas e empresas**, criando ferramentas que facilitem essa prática. Fundada em 2006, sediada no estado de Santa Catarina, desenvolve sistemas para a área de Gestão de Pessoas.

Conheça mais em: [www.kombo.com.br/apresentacao](http://www.kombo.com.br/apresentacao)



**KOMBO**<sup>®</sup>  
Gestão Estratégica de Pessoas