



MANUAL DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Um manual com todas as etapas
para contratar a pessoa certa



SOBRE A 4blue

Desde 2009, a 4blue já atendeu mais de **4.000 clientes** em consultorias e mais de **30.000 clientes** em cursos e treinamentos em pelo menos 15 países.

Estimamos que mais de **2.000.000 empreendedores** já foram impactados por nossos conteúdos.

A missão da 4blue resume muito bem o nosso propósito:

Criar um mundo onde empreender vale a pena.

Por trás da 4blue, existe um time de empreendedores que é apaixonado pelo que faz e não mede esforços para continuar levando cada vez mais conhecimento de qualidade para quem precisa. E essa paixão contagia também nossos clientes e alunos.

Seja bem-vindo(a) ao e-book

"Processo Seletivo: Um manual com todas as etapas para contratar a pessoa certa".

Este guia foi criado com o intuito de te ajudar a entender todas as etapas para que seu processo seletivo seja eficiente e bem-sucedido. Aqui você vai aprender como melhorar todas as etapas, desde a triagem inicial de currículos até a escolha do candidato ideal.

Cada etapa é muito importante para encontrar a pessoa certa para a sua vaga.

Realizar um bom processo seletivo é **fundamental para a saúde e crescimento de uma empresa.**

Contratar um funcionário inadequado pode levar a ineficiência, desmotivação da equipe e até mesmo atrasos nos projetos, afetando negativamente o desempenho do negócio.

Por outro lado, uma contratação bem-sucedida pode trazer novas ideias, energias positivas e um impulso significativo para o futuro da empresa.

Mas por quê devo dar tanta importância assim para o Processo Seletivo?

Só para ter uma ideia, além de contratar uma pessoa que pode atrapalhar o fluxo de trabalho, uma contratação errada pode custar até 15 vezes o salário oferecido para a vaga.

E isso não é exagero!

Pense nos seguintes custos:

- Processo seletivo;
- Tempo dos profissionais de rh;
- Treinamento;
- Meses de salário desperdiçados;
- Encargos e benefícios;
- Improdutividade e retrabalhos.

Parece assustador, mas é uma realidade que muitas empresas enfrentam.

Agora imagine só o prejuízo de errar
em 3 ou 4 colaboradores por ano.

**Seria um grande rombo no seu caixa,
não é mesmo?**

Além dos gastos, o processo seletivo também impacta diretamente nos resultados da sua empresa e no ambiente de trabalho.

Agora que você acabou de ver como a execução de um bom processo seletivo é essencial para o futuro - e para o caixa - do seu negócio, entenda que também é muito importante garantir que **sua empresa seja a escolha certa para o candidato.**

Isso significa que, embora seja fundamental agir com justiça e transparência durante o processo seletivo, também é **importante tornar a entrada na empresa um desafio** para os candidatos.

Só assim você irá reconhecer quem realmente quer ingressar na vaga e separar daqueles que só se candidataram pelo salário e não vão hesitar em sair se aparecer uma proposta financeira melhor de outra empresa.

Assim, **veja algumas razões** para você dificultar o seu processo seletivo:

- 1. Para manter um alto nível de excelência**, sua empresa deve selecionar apenas os melhores candidatos. Isso significa que você deve definir padrões elevados e ser exigente durante o processo de seleção.
- 2. Uma cultura forte é fundamental** para o sucesso da sua empresa. Para construir uma cultura forte, você precisa selecionar pessoas que compartilhem seus valores e visão. Isso significa que nem todos os candidatos serão adequados para sua empresa, mesmo que eles tenham as competências técnicas que você precisa.
- 3. Quando as pessoas enfrentam um desafio**, elas tendem a se comprometer mais. Isso significa que, se você tornar a entrada em sua empresa difícil, os novos contratados estarão mais comprometidos com a empresa e sua visão.
- 4. Quando sua empresa se torna conhecida por ter um processo seletivo rigoroso**, ela ganha reputação de ser uma empresa de alta qualidade, tornando-se mais atraente para futuros candidatos.

ANTES DE TUDO

- Listar todas as atribuições que o novo colaborador terá;
- Listar os requisitos essenciais e desejáveis da vaga, incluindo características comportamentais;
- Definir possíveis faixas salariais;
- Definir qual vai ser a forma de receber os currículos (por email, formulário, plataforma de currículos ou LinkedIn);
- Definir o cronograma do processo seletivo, com datas limite de cada etapa;
- Escrever uma divulgação de vaga completa, com:
 - Dados básicos da empresa;
 - Missão, propósito da empresa;
 - Atribuições da vaga;
 - Requisitos da vaga;
 - Benefícios oferecidos pela empresa.

DIVULGAÇÃO E TRIAGEM CAPRICHADA

- Postar a divulgação da vaga nas redes sociais da empresa;
- Postar a divulgação da vaga no LinkedIn;
- Postar a vaga em grupos do LinkedIn;
- Postar a vaga em pelo menos uma plataforma de currículos (Catho, Indeed, Vagas, BNE, etc);
- Divulgar para conhecidos;
- Divulgar em locais de grande circulação no bairro;
- Manter a vaga divulgada por pelo menos uma semana;
- Quando tiver um volume interessante de candidatos, retirar a vaga dos canais divulgados;
- Selecionar os currículos com perfil interessante para a vaga;
- Dar retorno negativo a todos os candidatos que não foram selecionados nessa etapa.

DINÂMICA DE GRUPO

- Se optar por realizar essa fase, deve criar uma dinâmica condizente com as atividades que o colaborador irá executar no dia a dia;
- Definir local, data e hora para a realização da dinâmica. Pode ser online;
- Entrar em contato com os candidatos explicando a vaga (pode ser por email ou whatsapp) e convidando para a dinâmica. Solicitar confirmação de presença;
- Preparar o ambiente (presencial ou virtual) e os materiais necessários para a realização da dinâmica;
- Iniciar a dinâmica pedindo que cada um se apresente em poucas palavras;
- Realizar a dinâmica proposta;
- Tomar notas do comportamento de cada participante;
- Avaliar quais candidatos devem seguir para a próxima etapa;
- Dar retorno negativo a todos os candidatos que não foram selecionados nessa etapa.

ENTREVISTA INDIVIDUAL

- Elaborar previamente o questionário que vai identificar as competências necessárias para o cargo em questão;
- Agendar as entrevistas garantir que o candidato tem todas as informações que precisa (local ou link de acesso);
- Definir se convidará outro gestor ou sócio para participar;
- Realizar cada entrevista com duração de 30 min a 1 hora;
- Tomar nota do conteúdo da entrevista;
- Avaliar quais candidatos devem seguir para a próxima etapa;
- Dar retorno negativo a todos os candidatos que não foram selecionados nessa etapa.

TESTES TÉCNICOS E COMPORTAMENTAIS

- ❑ Definir se vai realizar testes técnicos e/ou comportamentais;
- ❑ Possibilidades de teste comportamental gratuito:
 - ❑ DISC;
 - ❑ MBTI (16 personalidades);
 - ❑ Gato, lobo, águia, tubarão;
- ❑ Criar teste técnico condizente com a vaga em questão:
 - ❑ Excel;
 - ❑ Redação;
 - ❑ Simulação de atendimento ao cliente;
 - ❑ Preparar uma apresentação sobre algum tema relevante para a vaga em questão;
 - ❑ Destreza (para atividades manuais);
 - ❑ Prova sobre um assunto relevante para a vaga em questão.
- ❑ Avaliar quais candidatos devem seguir para a próxima etapa;
- ❑ Dar retorno negativo a todos os candidatos que não foram selecionados nessa etapa.

DEFINIÇÃO DOS ESCOLHIDOS

- Analisar cuidadosamente todo o material dos candidatos pré aprovados;
- Avaliar prós e contras de cada candidato;
- Selecionar a melhor opção (considerando aspectos culturais antes mesmo de aspectos técnicos);
- Enviar formalização de proposta por email para candidato selecionado;
- Uma vez recebido o “de acordo” do candidato e alinhada a data de início, dar o retorno negativo por telefone para os candidatos que não foram aprovados;
- Elaborar o passo a passo da integração/onboarding do novo colaborador.

Agora que **você conhece todas as etapas** de um bom processo seletivo, é hora de **colocar em prática!**

Lembre-se de que um processo seletivo eficiente pode fazer toda a diferença para a sua empresa. Contratar a pessoa certa pode trazer novas ideias, motivação e **aumentar o desempenho da sua equipe.**

Aqui você aprendeu a identificar as competências necessárias para a função, definir critérios de seleção, planejar dinâmicas em grupo e atividades individuais e, claro, como se preparar para **realizar uma boa entrevista.**

Agora, para te ajudar ainda mais a realizar um processo seletivo eficiente, conheça o e-book **"Perguntas para Entrevista de Recrutamento e Seleção"** para saber o que você deve perguntar para os candidatos.

Lembre-se também de que o **processo seletivo não termina com a contratação** do candidato ideal.

É importante fornecer um treinamento adequado, estabelecer metas claras e fornecer feedbacks constantes para garantir que a nova contratação possa contribuir efetivamente para a sua empresa.

Esperamos que este e-book tenha sido útil para você. **Coloque em prática tudo o que aprendeu aqui** e boa sorte em seu próximo processo seletivo!

Curtiu?

Então confira outros e-books e materiais gratuitos em nosso site!

[Clique aqui para acessar](#)

E se não seguiu a gente nas redes sociais ainda, corre lá! :)



[@4blueoficial](#)



[4bluegestao](#)



4blue