



---

# RECRUTAR É UM TALENTO

---

endeavor  
BRASIL

PRODUZIDO COM A CONTRIBUIÇÃO



RECRUTAR É UM TALENTO

“Pela primeira vez desde o despertar da era industrial, a única maneira de construir uma empresa que seja adequada para o futuro é construir uma que seja adequada aos seres humanos.”

**Gary Hamel**, professor da London Business School e autor do livro *O Futuro da Administração*.

# SUMÁRIO

---

<b>1   INTRODUÇÃO</b>	PG 05
<b>2   AS TENDÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• A guerra dos talentos</li><li>• Geração Y define o tom</li><li>• Tendências profissionais para 2014</li></ul>	PG 07
<b>3   FOCO ESTRATÉGICO</b>	PG 26
<b>4   COMO CRIAR UM PROCESSO DE RECRUTAMENTO EFICIENTE</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Como atrair os melhores</li><li>• As etapas do processo de recrutamento</li></ul>	PG 29



# ESPERANDO PELA PRÓXIMA AVENTURA

---

VOCÊ CONTRATARIA UM JOVEM COM FORMAÇÃO EM STANFORD E EXPERIÊNCIA DE 12 ANOS EM EMPRESAS COMO APPLE E YAHOO - ONDE ELE FOI VICE-PRESIDENTE DE ENGENHARIA, SE TIVESSE UMA STARTUP DE TECNOLOGIA NO VALE DO SILÍCIO?

Antes de responder sim ou não, saiba que esse jovem passou pelo processo de seleção do Facebook e do Twitter e foi recusado nos dois.

E sua reação foi tão comum como a de todos os jovens da sua geração. Primeiro ele desabafou no Twitter :

*“Foi uma ótima oportunidade para me conectar com pessoas fantásticas. Estou ansioso pela próxima aventura da vida”.*

Depois partiu para a aventura. Quem é ele? Brian Acton, que uniu-se a Jan Koum, seu colega do Yahoo, para criar o aplicativo de mensagens WhatsApp. E isso aconteceu no mesmo mês em que foi recusado pelo Facebook.

Depois de 5 anos, com 430 milhões de usuários, o WhatsApp foi vendido por US\$19 bilhões para o Facebook. E segundo estimativa da Forbes, a “aventura” deve render uma fortuna de 3 bilhões de dólares para Acton.

**LEVOU UM SUSTO?**  
**Outros “Brian Acton” podem estar batendo na porta da sua empresa agora mesmo. Invista na sua próxima aventura.**



# 1 | INTRODUÇÃO

**MAIS QUE TODOS OS OUTROS RECURSOS, SUA EMPRESA DEPENDE DE GENTE. E SEU CONCORRENTE TAMBÉM.**

Mais que em qualquer outra época, os melhores profissionais têm boa formação acadêmica, MBA, falam mais de uma língua, já conheceram o mundo de mochilão, já viveram em outros países. Diferente dos seus pais, que sonhavam apenas com prosperidade, eles querem viver seus próprios sonhos. E querem tudo muito rápido e acelerado em suas carreiras. Eles sonham alto e buscam significado. **Eles vão se envolver nos seus projetos, mas esperam que você se envolva com eles. Eles têm valores, mas querem saber se você pratica os seus.**

E agora, quando sua empresa mais precisa de talentos, o mercado todo está garimpando esse diamante raro.

Mas, entre todas as transformações do mundo empresarial, uma se destaca no processo de seleção: enquanto você avalia CVs, pede referências, realiza entrevistas e observa competências, **os melhores candidatos também estão avaliando a sua empresa.**

Eles querem saber se vocês compartilham os mesmos sonhos. E querem ser tratados com muito respeito. Eles são empreendedores natos. Podem abrir seu próprio negócio ou podem fazer o sucesso do seu.

---

**Como conquistar esses profissionais é agora um novo aprendizado.**

**E se você vai entrar nessa verdadeira guerra de talentos precisa saber como atrair os melhores.**

---

“ Na visão dos colaboradores,  
um excelente lugar para trabalhar  
é onde você confia nas pessoas  
para quem trabalha, tem orgulho  
do que faz e gosta das pessoas  
com quem trabalha.”

**Great Place to Work**



*clique aqui  
e leia mais*

## 2 | AS TENDÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO



### A GUERRA DOS TALENTOS

***NO ATUAL CONTEXTO, ONDE OS PROFISSIONAIS MAIS QUALIFICADOS ESTÃO SENDO DISPUTADOS EM QUASE TODAS AS ÁREAS, COMEÇAR DEFININDO QUEM VOCÊ QUER E O QUE PODE OFERECER É UM PRIMEIRO PASSO ESSENCIAL. LEMBRANDO QUE A OFERTA DEVE SER ATRATIVA PARA O PROFISSIONAL QUE ESTÁ BUSCANDO. OU ELE NÃO VAI SE INTERESSAR PELA SUA VAGA.***

A nova dinâmica do mercado de trabalho é resultado de duas forças que atuam simultaneamente: uma geração com expectativas mais arrojadas em relação ao emprego e trabalho e um quadro de pleno emprego que resulta em aumento real de salários e maior rotatividade. E apesar do baixo crescimento econômico o mercado de trabalho segue aquecido. O que acontece devido ao aumento da formalização e a uma altíssima rotatividade. Pesquisa da Catho, site de empregos líder no Brasil, aponta que “89% dos profissionais empregados estão abertos a ouvir uma nova proposta de emprego”.

## 2 | AS TENDÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO

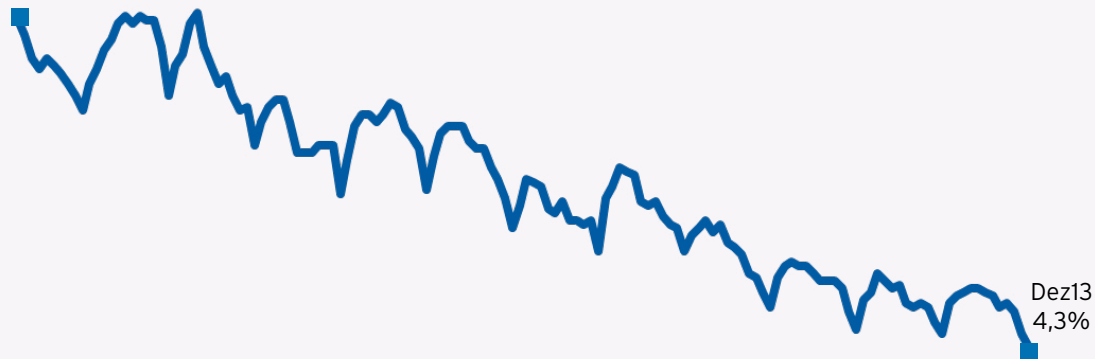


### A GUERRA DOS TALENTOS

#### TAXA DE DESEMPREGO

Mar03  
12,9%

Fonte: CAGED/MTE





# 2 | AS TENDÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO

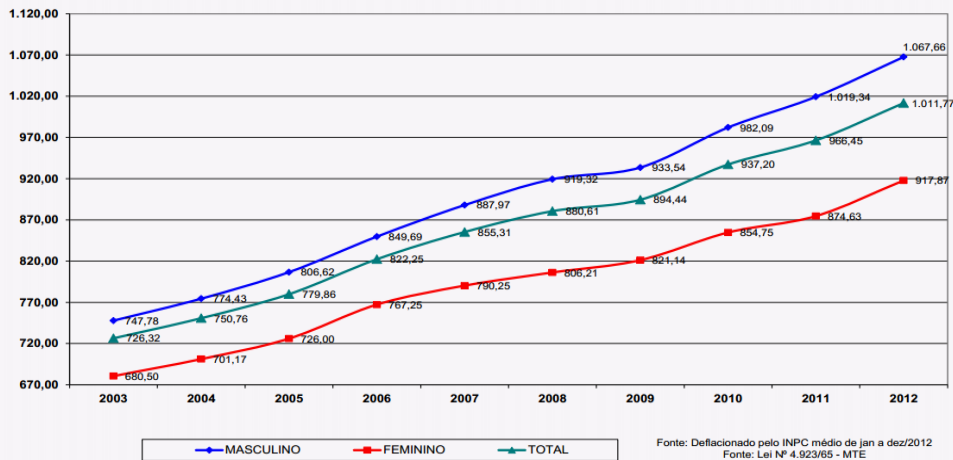


## A GUERRA DOS TALENTOS

### EVOLUÇÃO DO SALÁRIO MÉDIO REAL DE ADMISSÃO

jan a dez (2003 a 2012)

Fonte: CAGED/MTE



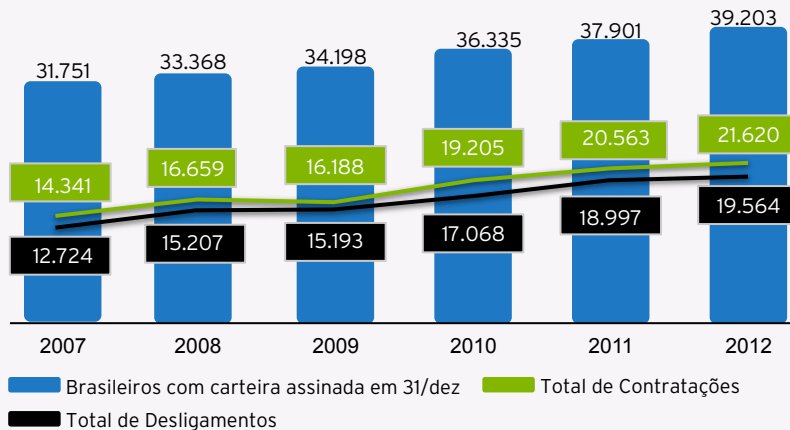
## 2 | AS TENDÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO



### A GUERRA DOS TALENTOS

*APESAR DO BAIXO CRESCIMENTO ECONÔMICO,  
MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO SEGUE AQUECIDO.*

Fonte: CAGED/MTE nov12 a out13; Elaboração Catho



## 2 | AS TENDÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO



### A GUERRA DOS TALENTOS

#### RAIO X DAS 3,25 MILHÕES DE CONTRATAÇÕES AO ANO NA GDE SP

Fonte: CAGED/MTE nov12 a out13; Elaboração Catho

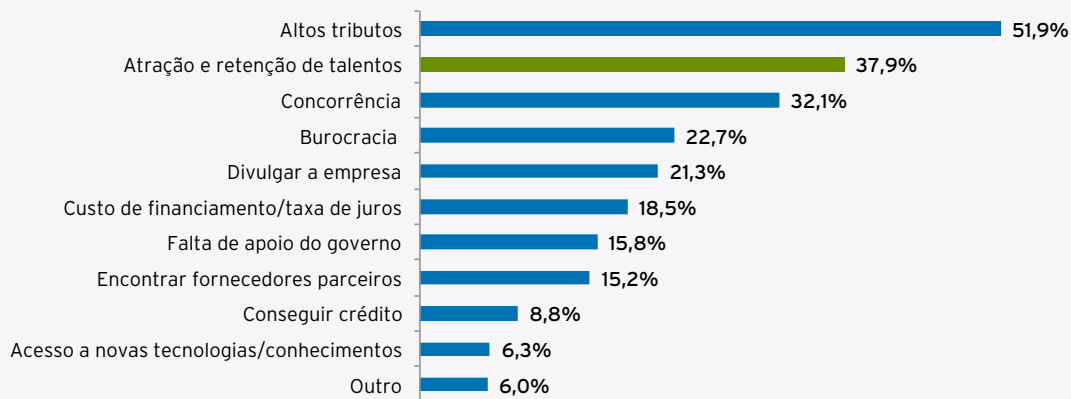
	Até 1,5 SM R\$ 1017	1,5 a 3 SM R\$ 1017 a R\$ 2034	3 a 7 SM R\$ 2034 a R\$ 4746	+7 SM R\$ 4746	
<b>Grandes</b> <i>+500 funcionários</i>	15,0%	7,9%	1,9%	0,8%	25,7%
<b>Médias</b> <i>101-500 funcionários</i>	10,1%	8,1%	1,7%	0,9%	20,8%
<b>Micro e Pequenas</b> <i>Até 100 funcionários</i>	29,4%	19,7%	3,3%	0,9%	53,5%
	54,5%	35,7%	6,9%	2,6%	

## 2 | AS TENDÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO



### A GUERRA DOS TALENTOS

*A PESQUISA TAMBÉM MOSTRA QUE DEPOIS DOS TRIBUTOS, A ATRAÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS É O MAIOR OBSTÁCULO PARA AS PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS QUE BUSCAM O PROFISSIONAL MAIS ESPECIALIZADO E QUALIFICADO.*



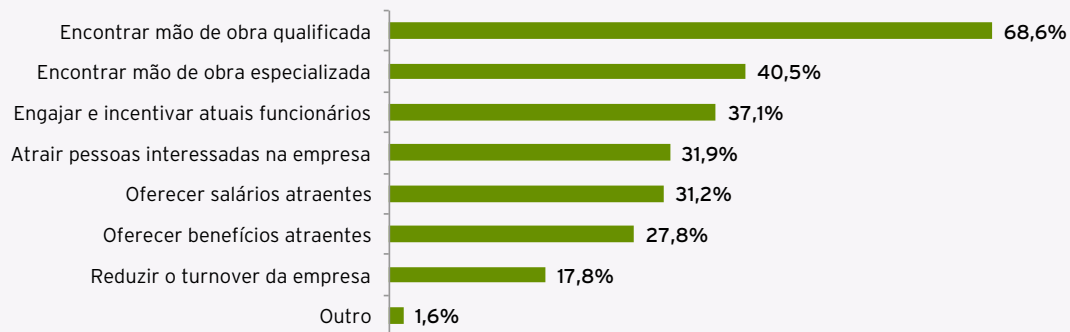
Fonte: Catho

## 2 | AS TENDÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO



### A GUERRA DOS TALENTOS

*AO MESMO TEMPO, ENCONTRAR PROFISSIONAIS QUALIFICADOS É O MAIOR DESAFIO DAS PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS.*



Fonte: Catho

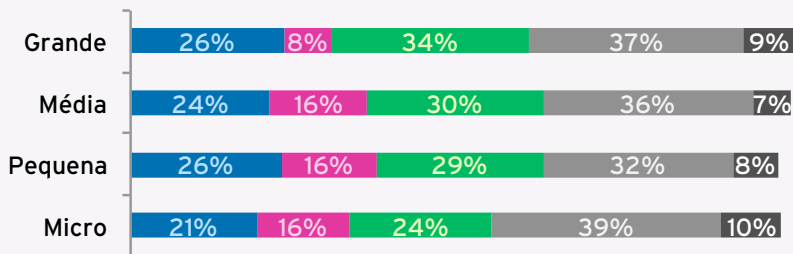
## 2 | AS TENDÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO



### A GUERRA DOS TALENTOS

A PESQUISA DA CATHO REVELA AINDA QUE O PRINCIPAL PROBLEMA PARA PREENCHER AS VAGAS É A FALTA DE CANDIDATOS: PARA OS NÍVEIS DE BAIXA QUALIFICAÇÃO HÁ FALTA DE INTERESSE, PARA OS NÍVEIS MAIS ALTOS A DIFICULDADE É ATENDER OS REQUISITOS DAS VAGAS.

#### OPERACIONAIS



São muitos candidatos o que dificulta a triagem e seleção



Há bons candidatos mas com elevada pretensão salarial



São poucos os candidatos interessados



Há poucos candidatos que atendem aos requisitos das vagas



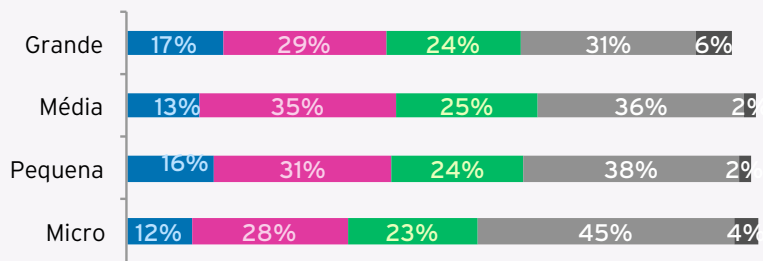
Outro

## 2 | AS TENDÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO



### A GUERRA DOS TALENTOS

#### QUALIFICAÇÃO BÁSICA



Fonte: Catho



São muitos candidatos a que dificulta a triagem e seleção



Há bons candidatos mas com elevada pretensão salarial



São poucos os candidatos interessados



Há poucos candidatos que atendem aos requisitos das vagas



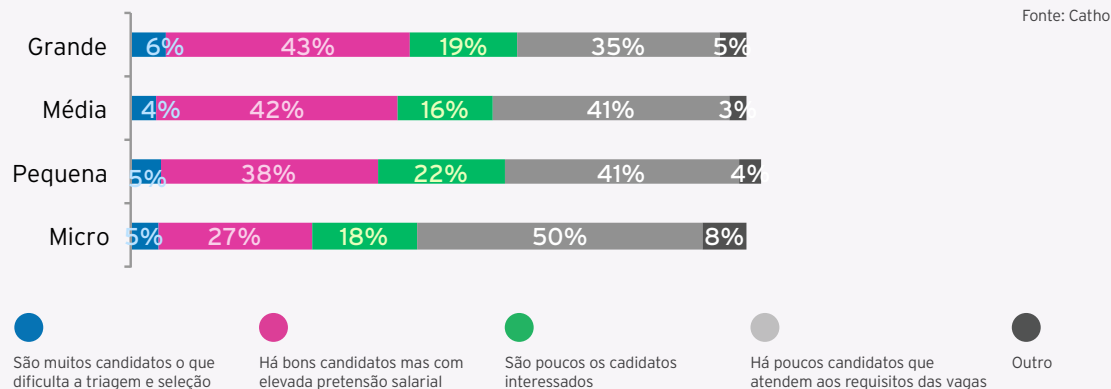
Outro

## 2 | AS TENDÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO



### A GUERRA DOS TALENTOS

#### GENERALISTAS



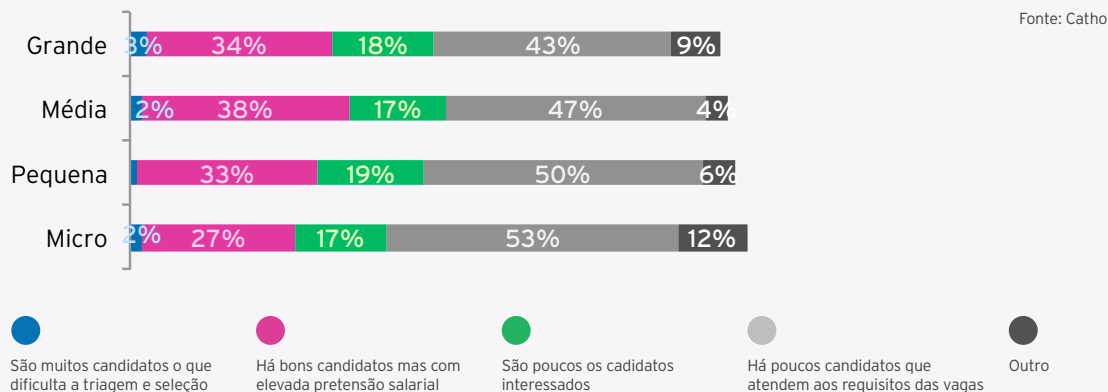


## 2 | AS TENDÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO



### A GUERRA DOS TALENTOS

#### ESPECIALISTAS

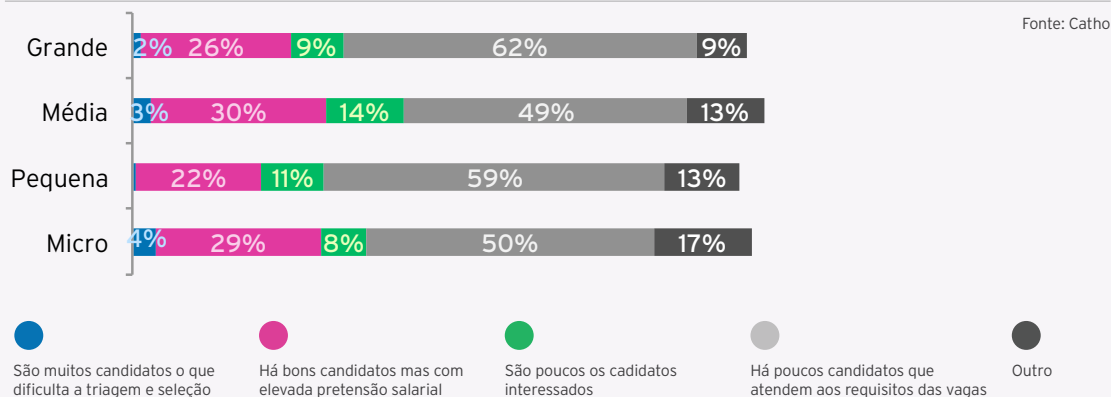


## 2 | AS TENDÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO



### A GUERRA DOS TALENTOS

#### ALTO VALOR

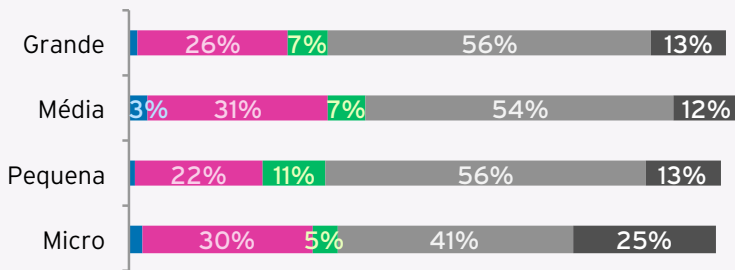


## 2 | AS TENDÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO



### A GUERRA DOS TALENTOS

#### EXECUTIVOS



Fonte: Catho



São muitos candidatos a que dificulta a triagem e seleção



Há bons candidatos mas com elevada pretensão salarial



Há poucos os caditados interessados



Há poucos candidatos que atendem aos requisitos das vagas



Outro

## 2 | AS TENDÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO



### GERAÇÃO Y DEFINE O TOM



**PESSOAS NA FAIXA DOS 21 AOS 35 ANOS TÊM EXPRESSIVA PARTICIPAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO. ELAS PERTENCEM À GERAÇÃO Y E SEUS ANSEIOS SÃO SINALIZADORES DAS TENDÊNCIAS DE COMPORTAMENTO DO MERCADO.**

Desenvolvimento profissional, desafios constantes, boa imagem no mercado e bom ambiente de trabalho. Eles querem saber qual é sua proposta de valor e não apenas qual é a sua proposta de salário e benefícios.

Estudo antropológico realizado pelo Instituto BR Insights sobre a Geração Y revela:

### **O QUE ELES NÃO QUEREM DO AMBIENTE DE TRABALHO**

“36% disseram que a pior característica que ele pode ter é a falta de investimento no colaborador. Em seguida, aparecem a falta de perspectiva para o futuro profissional (33%) e a impessoalidade e a frieza (24%).”

## 2 | AS TENDÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO



### GERAÇÃO Y DEFINE O TOM



**clique aqui  
e leia mais**

#### O QUE ELES QUEREM DO AMBIENTE DE TRABALHO

“Em uma escala de 1 a 5 (sendo 5 o que mais importa) ter um chefe que ensine sobre o mundo corporativo recebeu a avaliação média de **4,07** entre os respondentes. O reconhecimento do talento por parte da liderança aparece em seguida, com uma média de **3,19**. Já a liberdade para trabalhar recebeu média de **2,76**, avaliação parecida com a da necessidade de receber *feedbacks* constantes, com média de **2,67**.”

#### O QUE MAIS MOTIVA

“O maior desejo profissional da Geração Y é trabalhar em algo que contribua efetivamente para a melhoria da comunidade. Essa foi a resposta dada por quase metade dos pesquisados (**49,8%**). Em seguida, aparece o desejo de ser “o melhor” naquilo que faz, com **18%** das respostas.”

## 2 | AS TENDÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO



### AS TENDÊNCIAS PARA 2014



**Pesquisa sobre "Expectativas dos Profissionais para 2014" realizada pela Catho mostra que os profissionais continuam querendo novas oportunidades e mais qualidade de vida:**

*. Os empregados (82 % dos entrevistados) têm a expectativa de mudar de emprego e melhorar a qualidade de vida.*

*. Os desempregados (18 % dos entrevistados) querem encontrar um novo emprego, mas também não abrem mão de ter equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.*

*. Acomodação é palavra proibida para empregados e desempregados.*

*. E os desempregados estão mais determinados em não trabalhar em algo que não gostam.*

## 2 | AS TENDÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO

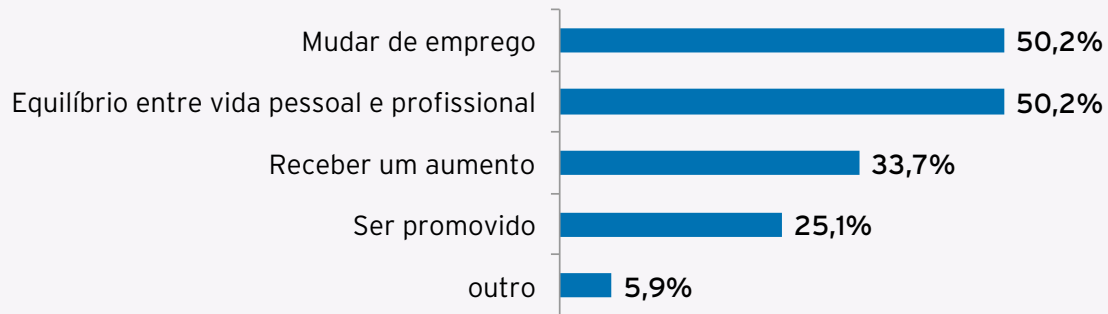


### AS TENDÊNCIAS PARA 2014

#### O QUE ESPERA DA CARREIRA EM 2014?

empregados

Fonte: Catho



## 2 | AS TENDÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO

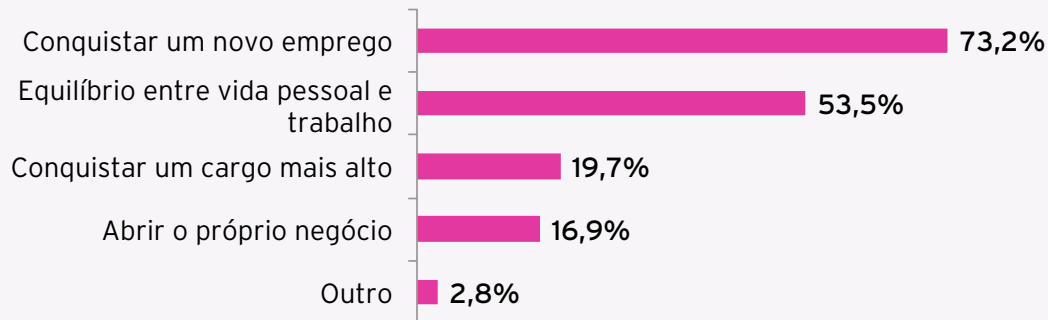


### AS TENDÊNCIAS PARA 2014

#### O QUE ESPERA DA CARREIRA EM 2014?

desempregados

Fonte: Catho





## 2 | AS TENDÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO



### AS TENDÊNCIAS PARA 2014

#### O QUE VOCÊ PROMETE NÃO REPETIR EM 2014?

comparativo

Fonte: Catho





## 3 | FOCO ESTRATÉGICO

---

**A seleção deve ter um foco estratégico, visar a carreira e não o cargo e ser baseada em competências.**



**clique aqui e leia mais**

Os atributos que definem os melhores profissionais são: boa formação, experiência e competência. Mas o mercado também exige pessoas com iniciativa, criatividade e proatividade. Ou seja, quem estudou em boas escolas, adquiriu experiência trabalhando na área, sabe como fazer e quer fazer. Parece básico, mas não é fácil preencher todos esses requisitos.

Se uma grande empresa valoriza esse perfil, para os empreendedores ele é essencial. Porque uma *startup* terá uma equipe reduzida que precisa produzir muito para crescer. E por isso ela tem que ser excepcional.

O capital humano representa o seu diferencial competitivo e é com ele que o empreendedor vai se destacar no mercado onde escolheu atuar. É com ele que a sua empresa vai formar a futura equipe, liderar pessoas, conquistar mercados, encantar clientes. E para um desafio tão grande precisa contar com os melhores.



## 3 | FOCO ESTRATÉGICO

**VEJA COMO UMA PEQUENA EMPRESA PODE DESENVOLVER PROCESSOS INOVADORES EM RECRUTAMENTO COM O CASE DA WAKAI SUSHI.**



**Sushi ou Sashimi?**

**O QUE UM CHEF DE COZINHA PODE FAZER ALÉM DA MAGIA DE JUNTAR INGREDIENTES QUE VÃO RESULTAR EM NOVOS SABORES?**

O chef Luiz Flores, proprietário do restaurante Wakai Sushi, tem uma resposta pronta: juntar pessoas.

Depois de escolher colaboradores com foco no sucesso, ele engaja todos com os valores da empresa. Como? Os novos contratados passam por todas as funções até adquirirem o domínio do trabalho gerencial.

Ao contratar, o chef escolhe um mix de profissionais experientes e outros

nos quais investe para desenvolver as funções e lapidar. No ato da entrevista identifica aqueles com potencial e que no futuro vão surpreender o mundo da gastronomia.

Depois mistura todos num processo de treinamento que permite aprender todas as funções da casa. O que resulta em uma equipe de profissionais engajados, proativos e determinados. E com domínio nas funções a serem desempenhadas.

**O resultado? Uma equipe que saboreia o sucesso. E tanto pode crescer na empresa, como aproveitar a experiência e se tornar um novo empreendedor.**

“

Quando contrato algum profissional, os insiro no mercado de trabalho para se tornarem profissionais de sucesso. Para isso, ofereço a eles um aprendizado único dentro do segmento gastronômico, **garantindo a chance de traçarem um futuro promissor, tanto no restaurante Wakai Sushi,** quanto no mercado de culinária. Sei que é um risco que qualquer empresa corre, mas fico satisfeito em saber que futuramente esses profissionais poderão ser grandes empreendedores.”

**Luiz Flores**, proprietário do Wakai Sushi



**clique aqui  
e leia mais**

## 4 | COMO CRIAR UM PROCESSO DE RECRUTAMENTO EFICIENTE



**PARA TER SUCESSO NO RECRUTAMENTO VOCÊ PRECISA: ENTENDER AS TENDÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO, INVESTIR NA IMAGEM DA SUA EMPRESA, SABER EXATAMENTE O PERFIL DO PROFISSIONAL PARA PREENCHER A VAGA, MONTAR UMA OFERTA ATRATIVA PARA O TALENTO QUE VOCÊ BUSCA E FINALMENTE SEGUIR TODAS AS ETAPAS DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO.**

“

*Trazer as pessoas certas para sua empresa costuma ser a variável mais crítica e desafiadora no desenvolvimento de um time produtivo e bem sucedido.”*

*Sandra Betti, sócia da MBA empresarial.*



**clique aqui  
e leia mais**

## 4 | COMO CRIAR UM PROCESSO DE RECRUTAMENTO EFICIENTE



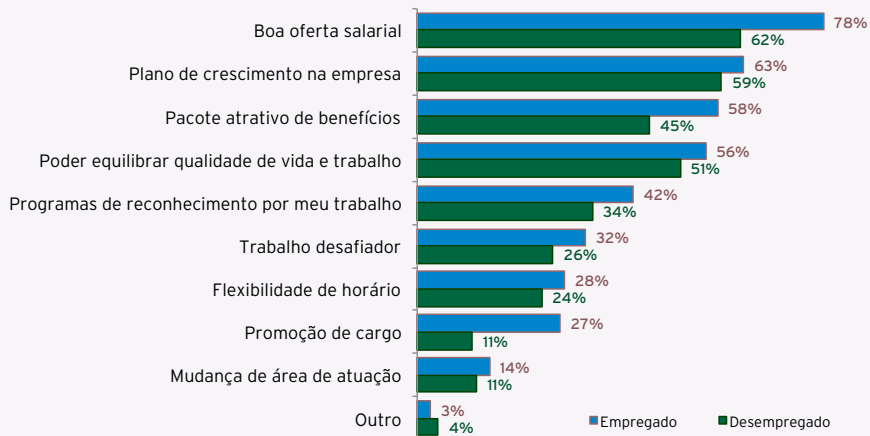
### COMO ATRAIR OS MELHORES

**NO PACOTE QUE VOCÊ VAI OFERECER, ALGUNS ITENS SÃO MAIS VALORIZADOS PELOS PROFISSIONAIS NA HORA DE DISCUTIR UMA NOVA OPORTUNIDADE DE EMPREGO:**

**BOA OFERTA SALARIAL, PLANO DE CRESCIMENTO NA EMPRESA, PACOTE DE BENEFÍCIOS E EQUILÍBRIO ENTRE QUALIDADE DE VIDA E TRABALHO.**

**O QUE OS PROFISSIONAIS ESPERAM OUVIR PARA ANALISAR UMA PROPOSTA DE EMPREGO?**

Fonte: Pesquisa Ex-Assinantes Catho



# 4 | COMO CRIAR UM PROCESSO DE RECRUTAMENTO EFICIENTE



## COMO ATRAIR OS MELHORES

**E LEMBRE QUE OS MELHORES PROFISSIONAIS TAMBÉM VALORIZAM O AMBIENTE DE TRABALHO E AS OPORTUNIDADES DE CRESCIMENTO.**

### FATORES QUE MAIS MOTIVAM NA CARREIRA (MÉDIA)



■ quanto maior o nível hierárquico, maior o grau de motivação

**As pequenas organizações também podem atrair os melhores talentos, desde que possam corresponder às expectativas dos jovens profissionais de ter autonomia, reconhecimento e propósito.**

O empreendedor Altino Cristofolletti, da Casa do Construtor acredita que **“o problema para crescer nem sempre está no dinheiro, mas no time”**. Ele conta que as primeiras pessoas eram conhecidos com alguma experiência em software e pessoas da família. Com o passar do tempo foram envolvendo pessoas mais especializadas, mas que faziam tudo. Profissionais que viram a possibilidade de crescer, compartilhavam valores e são eles que estão na empresa até hoje.



**clique aqui  
e veja mais**



# 4 | COMO CRIAR UM PROCESSO DE RECRUTAMENTO EFICIENTE



## AS ETAPAS DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO

### //ETAPA 1: COMO PREPARAR UM ALINHAMENTO DE PERFIL

#### **OLHAR PARA DENTRO**

Observe o perfil da sua empresa, seu momento atual, o mercado em que atua e como funciona a área em que o novo profissional será inserido. Quais as características dos seus líderes e especialmente de quem vai liderar o contratado. Quais são os valores da sua empresa, para observar se os valores do candidato são compatíveis.

#### **AS FUNÇÕES E RESPONSABILIDADES**

Defina as funções e responsabilidades que serão assumidas.

#### **Defina o nível da vaga:**

- . Estagiário, assistente, trainee e analista.
- . Coordenador, especialista, gerente.
- . Gerente geral, diretor, CFO, CEO, COO.

#### **Faça uma descrição do cargo:**

- . Detalhamento da posição.
- . Descrição do cargo.
- . Principais responsabilidades.

---

---

**A preparação de um documento que alinhe o perfil da vaga e do candidato é o primeiro passo para o sucesso do recrutamento.**

---

---

## 4 | COMO CRIAR UM PROCESSO DE RECRUTAMENTO EFICIENTE



### AS ETAPAS DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO

#### //ETAPA 1: COMO PREPARAR UM ALINHAMENTO DE PERFIL

##### **OS PRÉ REQUISITOS**

Defina todos os pré requisitos do candidato: idade, formação, idiomas, experiência na atividade e no setor.

Defina as competências e habilidades técnicas e comportamentais desejáveis, e como elas se aplicam à atividade que será exercida.

##### **PACOTE DE REMUNERAÇÃO**

Defina o salário e todo o pacote de benefícios a ser oferecido.

No guia de profissões da Catho você poderá pesquisar gratuitamente as médias salariais do mercado, de acordo com a região e ramo de atividade.



**clique aqui  
e leia mais**

## 4 | COMO CRIAR UM PROCESSO DE RECRUTAMENTO EFICIENTE



### AS ETAPAS DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO

#### //ETAPA 2: ONDE ENCONTRAR TALENTOS

**DESENVOLVER UMA ESTRATÉGIA DE MARCA INFLUENTE FARÁ COM QUE OS TALENTOS DO MERCADO VENHAM ATÉ VOCÊ.**

Para atrair os melhores invista continuamente em: qualidade das lideranças, cultura, modernidade, foco na marca, sistemas de promoção, responsabilidade social. Sua empresa deve ser vista como uma organização onde há muitos talentos e que investe

fortemente no desenvolvimento de pessoas. E assim os funcionários serão os seus embaixadores para conquistar clientes e talentos.

## 4 | COMO CRIAR UM PROCESSO DE RECRUTAMENTO EFICIENTE



### AS ETAPAS DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO

#### //ETAPA 2: ONDE ENCONTRAR TALENTOS

##### **RECRUTAMENTO ATIVO X RECRUTAMENTO RECEPTIVO**

Ao decidir onde buscar os talentos que você precisa é bom saber que perfis diferentes pedem abordagens distintas. A Catho avaliou os três tipos de perfis no mercado de trabalho: os profissionais **Ativos** estão em busca de um novo emprego, os **Abertos** não estão em busca, mas são abertos a ouvir uma nova oportunidade, e os **Fechados** não querem mudar de emprego no momento.

Os **Ativos** têm mais disponibilidade e menos competências. Para encontrá-los você pode usar o recrutamento Receptivo. Eles estão procurando vagas principalmente nos sites de emprego e nos sites das empresas.

Os **Abertos** têm menos disponibilidade e mais competências. E com eles funciona melhor o recrutamento Ativo. Como eles não estão procurando novas oportunidades, você precisa encontrá-los.

# 4 | COMO CRIAR UM PROCESSO DE RECRUTAMENTO EFICIENTE



## COMO ATRAIR OS MELHORES

**A PESQUISA DOS PROFISSIONAIS BRASILEIROS 2013 DA CATHO MOSTRA QUE:**

**52,3% DOS EMPREGADOS TEVE COMO FONTE DE CONTRATAÇÃO A INDICAÇÃO DE AMIGOS OU CONTATOS PROFISSIONAIS.**

**FONTE DE CONTRATAÇÃO DO EMPREGO ATUAL (%)**



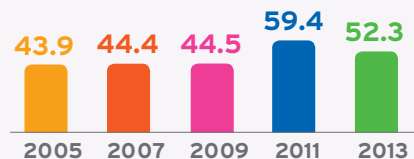
# 4 | COMO CRIAR UM PROCESSO DE RECRUTAMENTO EFICIENTE



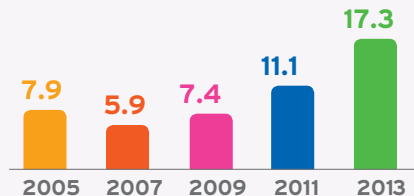
## COMO ATRAIR OS MELHORES

**17% DOS EMPREGADOS TEVE COMO FONTE DE CONTRATAÇÃO UM SITE DE CLASSIFICADOS ONLINE DE VAGAS.**

EVOLUÇÃO DE INDICAÇÃO DE AMIGOS (%)



EVOLUÇÃO DE SITES DE CLASSIFICADOS ONLINE (%)



# 4 | COMO CRIAR UM PROCESSO DE RECRUTAMENTO EFICIENTE



## COMO ATRAIR OS MELHORES

### INDICAÇÃO DE AMIGOS POR REGIÃO (%)

NORTE	54.3
NORDESTE	58.9
CENTRO-OESTE	56.5
SUDESTE	50.3
SUL	55.4

### SITES DE CLASSIFICADOS ONLINE POR REGIÃO (%)

NORTE	12.1
NORDESTE	11.8
CENTRO-OESTE	12.6
SUDESTE	20.1
SUL	6.6



# 4 | COMO CRIAR UM PROCESSO DE RECRUTAMENTO EFICIENTE

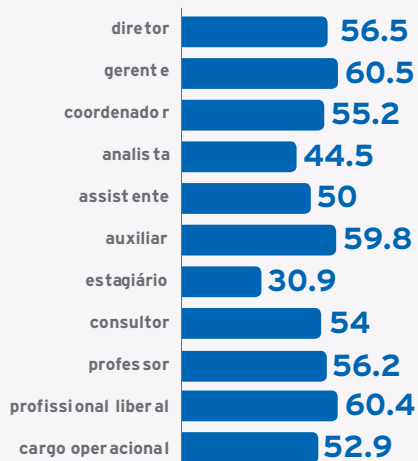


## COMO ATRAIR OS MELHORES

**O NETWORKING PREVALECE COMO FORMA DE CONTRATAÇÃO DOMINANTE EM TODOS OS NÍVEIS HIERÁRQUICOS.**

**OS HOMENS USAM MAIS SUA REDE DE NETWORKING DO QUE AS MULHERES.**

### INDICAÇÃO DE AMIGOS/CONTATOS PROFISSIONAIS





# 4 | COMO CRIAR UM PROCESSO DE RECRUTAMENTO EFICIENTE



## COMO ATRAIR OS MELHORES

### SITE DE CLASSIFICADOS ONLINE

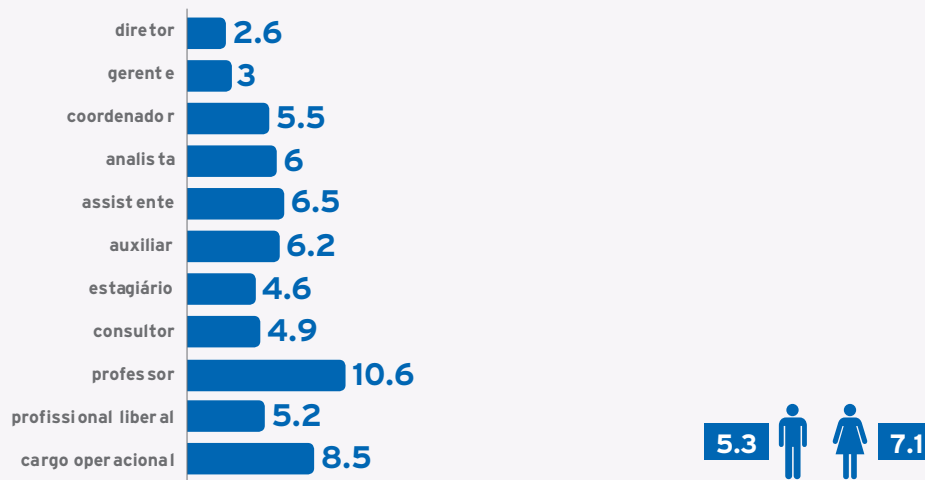


# 4 | COMO CRIAR UM PROCESSO DE RECRUTAMENTO EFICIENTE



## COMO ATRAIR OS MELHORES

TRABALHE CONOSCO DA EMPRESA/ ENVIO DE CURRÍCULO DIRETAMENTE À EMPRESA



# 4 | COMO CRIAR UM PROCESSO DE RECRUTAMENTO EFICIENTE



## COMO ATRAIR OS MELHORES

**A MESMA PESQUISA MOSTRA QUE A INDICAÇÃO É O MEIO PREFERIDO PELAS EMPRESAS PARA A DIVULGAÇÃO DE VAGAS.**

MEIO DE DIVULGAÇÃO DA VAGA (%)



**clique aqui e leia mais**

## 4 | COMO CRIAR UM PROCESSO DE RECRUTAMENTO EFICIENTE



### AS ETAPAS DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO

#### //ETAPA 2: ONDE ENCONTRAR TALENTOS

##### **RECRUTAMENTO INTERNO X RECRUTAMENTO EXTERNO**

O recrutamento interno tem a vantagem de melhorar o clima e valorizar a equipe, além de manter a cultura e o *know-how* da empresa. E a desvantagem de estar sujeito a favoritismos e dificultar a oxigenação da empresa com novas ideias e propostas inovadoras.

Se não acontecer, a decisão precisa ser explicada e negociada com a equipe.

**Recrutamento interno:** promover funcionários com potencial e competências para o cargo.

**Estagiários e trainees:** ter um bom programa de estágios e trainees traz muitos talentos para as empresas.

## 4 | COMO CRIAR UM PROCESSO DE RECRUTAMENTO EFICIENTE



### AS ETAPAS DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO

#### //ETAPA 2:

O **recrutamento externo** deve ser permanente, agressivo e ter foco de marketing. Tem a vantagem de trazer novos talentos e habilidades e renovar a cultura organizacional. E a desvantagem de ter um custo maior.

*Se optar pelo recrutamento externo as melhores opções são:*

**Internet:** a internet é uma das ferramentas mais assertivas para quem busca um candidato. As empresas de recrutamento têm um banco de dados que pode ser acessado a qualquer momento com retorno rápido. Um facilitador que conta com ferramentas de tecnologia e

*know-how* do mercado. E ajuda tanto grandes empresas quanto o empreendedor ainda sem um departamento de RH estruturado.

**Indicações:** os melhores funcionários e profissionais do mercado podem contribuir com seu *networking*. Algumas empresas desenvolvem programas internos de indicações onde os funcionários são recompensados quando a contratação ocorre.

**Networking:** manter um bom relacionamento com Universidades, professores e cursos de MBA e Pós. Eles sabem quem são seus melhores alunos.



**clique aqui e leia mais**

## 4 | COMO CRIAR UM PROCESSO DE RECRUTAMENTO EFICIENTE



### AS ETAPAS DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO

#### //ETAPA 3: FILTRO DE CVS

O filtro de CVs avalia a capacitação técnica e experiência do candidato e é mais importante em algumas atividades. Em outras, que envolvem criatividade

e outras habilidades, pode ocorrer o processo de seleção invertido, que começa com as entrevistas para avaliar a pessoa e seus comportamentos.

#### //ETAPA 4: TESTES DE IDIOMAS E CONHECIMENTO TÉCNICO

Os testes aplicados no processo seletivo variam de acordo com a função e nível da vaga. O mais utilizado avalia

personalidade, aptidões e competências. E as empresas de maior porte são as que mais aplicam testes.

## 4 | COMO CRIAR UM PROCESSO DE RECRUTAMENTO EFICIENTE



### AS ETAPAS DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO

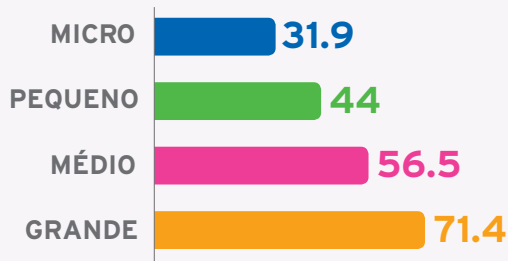
**A MAIORIA DAS EMPRESAS APLICA TESTES DURANTE O PROCESSO SELETIVO, SOBRETUDO TESTES DE PERSONALIDADE / APTIDÃO / COMPETÊNCIAS.**

**ESTA PRÁTICA É MENOS COMUM PARA CARGOS DE MAIOR CONFIANÇA.**

EMPRESA APLICOU ALGUM TIPO DE TESTE NO PROCESSO SELETIVO PARA EMPREGO ATUAL (%)

**SIM 55.0**

POR PORTE DA EMPRESA (%)



## 4 | COMO CRIAR UM PROCESSO DE RECRUTAMENTO EFICIENTE



### AS ETAPAS DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO

TIPO DE TESTE APLICADO (%)



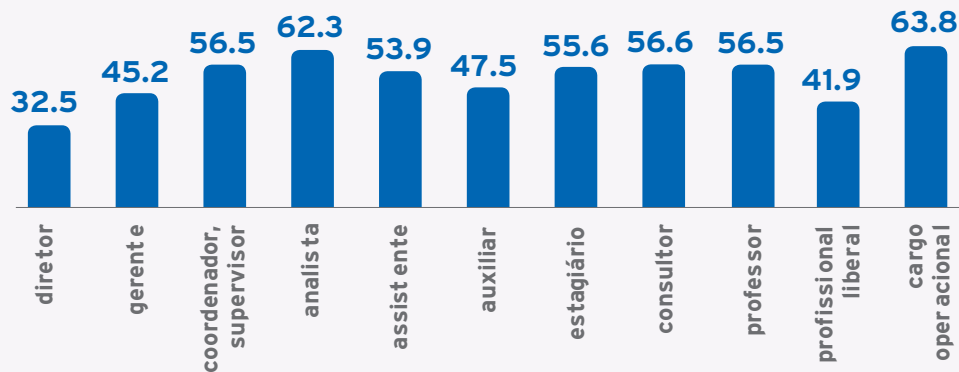


## 4 | COMO CRIAR UM PROCESSO DE RECRUTAMENTO EFICIENTE



### AS ETAPAS DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO

TESTES APLICADOS POR NÍVEL HIERÁRQUICO (%)



## 4 | COMO CRIAR UM PROCESSO DE RECRUTAMENTO EFICIENTE



### AS ETAPAS DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO

#### **//ETAPA 5:** ***DINÂMICAS PSICOLÓGICAS, GAMES EMPRESARIAIS OU JOGOS DE NEGÓCIOS***

As dinâmicas aplicam-se às vagas de nível Junior e algumas de nível Pleno. Visam analisar atitudes, postura, linguajar, relacionamento interpessoal,

traços de personalidade, interesses e comprometimento com a tarefa. Não são obrigatórias para as empresas pequenas e nem sempre são necessárias.

#### **//ETAPA 6:** ***ENTREVISTA COM RH, GESTOR OU O PRÓPRIO EMPREENDEDOR***

A entrevista deve ter um alerta para os filtros que devem ser observados para selecionar os finalistas. No máximo três, que serão a seguir entrevistados e

validados pelo próprio empreendedor, ou pelo gestor ou gestores das áreas com as quais vão se relacionar.

## 4 | COMO CRIAR UM PROCESSO DE RECRUTAMENTO EFICIENTE



### AS ETAPAS DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO

#### //ETAPA 7: ENTREVISTA DE FINALISTAS COM GESTORES

Momento decisivo para conhecer o candidato e avaliar se ele tem o perfil para a vaga, compartilha os mesmos valores e se identifica com a cultura da empresa.

***Avaliar a competência, observando:***

- . O conjunto de conhecimentos: o saber.
- . As habilidades: o saber fazer.
- . As atitudes: o querer e como fazer.

Uma boa estratégia é pedir ao candidato que cite exemplos de situações em que obteve sucesso e de situações de frustração e fracasso.

“ Os lemas das empresas bem-sucedidas poderiam ser resumidos como “na dúvida, não contrate” ou “primeiro quem, depois o quê”. O foco não é preencher funções com os melhores candidatos, mas atrair pessoas talentosas com histórias valorosas, competências desenvolvidas por experiências marcantes e dispostas a ousar, aprender e a construir vínculos interpessoais sólidos. Depois de trazê-las a bordo, o empreendedor identifica os desafios pertinentes que esses indivíduos poderão assumir.”

**Rogério Cher**, sócio da Empreender Vida e Carreira.

“

O Como inspiração, podemos citar a IDEO, empresa de design e inovação mais admirada do mundo. **“Conseguir um emprego na IDEO significa convencer a tribo de que o candidato dará uma contribuição e se ajustará à cultura”**. Os responsáveis agendam um almoço do candidato com 10 colaboradores representativos dos valores e das ambições da IDEO. Seus executivos brincam que, ao invés de almoçarem com o candidato, eles “almoçam” o candidato.”

**Rogério Cher**, sócio da Empreender Vida e Carreira.



*clique aqui  
e leia mais*

## 4 | COMO CRIAR UM PROCESSO DE RECRUTAMENTO EFICIENTE



### AS ETAPAS DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO

#### **E FINALMENTE:**

Seguir as etapas acima orienta o processo de recrutamento e seleção, mas cada empresa pode desenvolver seus próprios e inovadores caminhos. Tudo vai depender do porte, do mercado, do nível da vaga e principalmente da cultura e dos valores. Num mundo em transformação, em que os talentos pesquisam sobre as empresas onde querem trabalhar, talvez eles cheguem até você antes de você pensar em procurá-los.

*“A primeira coisa que um recrutador deve observar antes de contratar é se a pessoa se encaixa na cultura da companhia. Muitas habilidades podem ser aprendidas, mas é difícil treinar pessoas na sua personalidade. Se você pode encontrar pessoas que são divertidas, amigas, se importam e amam ajudar os outros, você está com um vencedor”.*

Richard Branson,  
fundador do Grupo Virgin



**clique aqui  
e leia mais**



---

# RECRUTAR É UM TALENTO

---

Este e-book foi produzido com base em cursos, artigos, vídeos e entrevistas com mentores, colaboradores e empreendedores da Endeavor, com a contribuição de colaboradores e pesquisas da Catho.

Edição e coordenação de texto: Mila Braga



# SOBRE A ENDEAVOR

COM ATUAÇÃO EM 20 PAÍSES,  
A ENDEAVOR É UMA DAS PRINCIPAIS  
ORGANIZAÇÕES DE FOMENTO AO  
EMPREENDEDORISMO NO MUNDO.

Presente no Brasil há 14 anos,  
a organização apoia empreendedores  
de alto impacto promovendo a troca  
de experiência entre eles e uma  
rede de mentores formada pelas  
principais lideranças empresariais do  
país. A Endeavor acredita na força  
do exemplo desses empreendedores  
para inspirar milhões de brasileiros,  
por isso compartilha suas histórias e  
aprendizados práticos de especialistas  
em seu portal, considerado referência  
em conteúdo de empreendedorismo.  
Além disso, publica estudos e atua na

mobilização de organizações públicas  
e privadas para influenciar mudanças  
positivas no ambiente empreendedor.

Com oito escritórios no Brasil -  
São Paulo, Rio de Janeiro, Paraná, Rio  
Grande do Sul, Santa Catarina, Minas  
Gerais, Pernambuco e Ceará - já capacitou  
mais de dois milhões de brasileiros com  
programas educacionais presenciais  
e à distância. Além disso, os seus 116  
empreendedores apoiados movimentam  
mais de dois bilhões de reais anualmente  
e empregam mais de 20.000 pessoas.  
Dessa forma, trabalha para transformar  
o Brasil em uma das grandes referências  
em empreendedorismo no mundo, com  
empreendedores de impacto cada vez  
maior na sociedade.



**clique aqui  
e leia mais**



# PATROCÍNIO

O PATROCÍNIO DA  
**CATHO EMPRESAS** VIABILIZOU  
A PRODUÇÃO DESTE E-BOOK.

A Catho, site de empregos líder no Brasil, está no mercado desde 1996 e seu objetivo principal é facilitar contratações. Funciona como um canal entre o candidato, que busca novas oportunidades, e as empresas e consultorias de RH, que buscam candidatos.

A Catho é controlada pela SEEK, grupo australiano líder mundial em

recrutamento online por valorização de mercado, que detém 51% das ações da empresa.

Todos os meses mais de 15 mil contratações são realizadas por meio do site da Catho, que hoje tem mais de 280 mil vagas anunciadas. Com 720 funcionários diretos, a Catho oferece produtos direcionados aos profissionais e às empresas como: Serviços de Apoio à Carreira - Análise e Elaboração de Currículo, Cursos Online, Busca de Currículos, Testes Online e Pesquisa Salarial, entre outros.



**clique aqui  
e leia mais**



RECRUTAR É UM TALENTO

-endeavor  
BRASIL