



RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

NOSSA HISTÓRIA

Atualmente a terceirização na Administração de Pessoal é uma opção cada vez mais adotada em todo o mundo, como forma de aumentar a competitividade das empresas e permitir que elas se dediquem com exclusividade aos seus próprios negócios. Com a função do RH entregue a terceiros especializados esse setor também se torna mais forte estrategicamente, porque fica sob cuidados de pessoas com ampla experiência na área.

A proposta de terceirização da área trabalhista é oferecer serviços de qualidade e pontualidade proporcionando a empresa reduzir custos com a gestão de pessoal, tais como: redução da mão de obra, redução com encargos trabalhistas, eliminação de custos com manutenção de sistemas informatizados e custos com atualização dos profissionais da área.

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

- Recrutamento e Seleção de pessoas é um processo para agregar talentos na empresa e atrair os melhores candidatos para a vaga em uma organização, visando buscar no mercado de trabalho o profissional mais adequado, com as habilidades necessárias para o cargo que irá exercer e que se encaixe na cultura da empresa.



RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

- 1º Passo: Descrição e Análise de Cargos

Descrição de cargos envolve os procedimentos de trabalho a serem adotados pelos seus ocupantes.

Análise de Cargos define aspectos externos ao cargo e diz respeito às características pessoais que devem ser encontradas nas pessoas, a fim de alcançar os objetivos organizacionais, ou seja, compreende o cargo e que tipo de pessoa deve ser contratado para o cargo.

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

- Ao lado, podemos ver um modelo do formulário de descrição de cargo. Este será utilizado para todo o processo de Recrutamento e Seleção, deste modo toda vez que houver abertura de vaga este formulário deve ser enviado devidamente preenchido.



	DESCRIÇÃO DE CARGO		CÓDIGO DO CARGO	VERSÃO
TÍTULO / DENOMINAÇÃO DO CARGO		DEPARTAMENTO / CENTRO DE CUSTO		
MISSÃO DO CARGO / DESCRIÇÃO SUMÁRIA				
RESPONSABILIDADES / TAREFAS / DESCRIÇÃO DETALHADA				
INTER-RELAÇÕES				
Todos setores da empresa				
ESPECIFICAÇÃO DO CARGO				
PRE-REQUISITOS				
Educação formal:	Competências:		Experiência:	
Registro Profissional:	Riscos Ambientais:		Informações adicionais:	
ELABORAÇÃO / OUTROS				
Data da Descrição:	Ativo () Inativo ()	Nível de Subordinação:	Gerência da área:	

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

■ 2º Passo: Anúncio de Vaga

Encontrar profissionais ideais para preencher um cargo na sua empresa nem sempre é fácil. Desde a criação de um anúncio, procura por candidatos, triagem e até a seleção é um caminho longo que a área de Recursos Humanos enfrenta.

Dentre os tipos de anúncios de vagas existentes destacam-se:

Anúncio Aberto: O empregador é identificado, contendo: nome da organização, endereço, setor para contato, horário de atendimento;

Anúncio Semiaberto: Não possui a identificação da empresa, mas são dadas informações superficiais, como o setor ou o ramo de atividade. Há uma pré-seleção, os candidatos remetem seus currículos para o endereço do veículo divulgador do anúncio, que estão realizando o processo. Assim, o anunciante quer evitar que o funcionário se apresente diretamente na empresa.

Anúncio Fechado: Caracteriza-se pela não identificação da empresa patrocinadora da vaga, candidato não recebe informações sobre a empresa e o recrutador irá examinar as propostas que lhe são enviadas.

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Deste modo, quando for solicitado abertura de vaga é necessário que o cliente nos informe o tipo de anúncio que deseja e as seguintes informações:

- ✓ Data de Admissão;
- ✓ Horário de Trabalho;
- ✓ Salário;
- ✓ Cargo / Função;
- ✓ Local de Trabalho (endereço da empresa).
- ✓ Em média quanto tempo o funcionário deve levar de sua casa até a empresa.

Obs.: Pedimos para que informe quais destas informações (além de outras que podem ser acrescentadas) podem ou não estar na vaga.

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

■ 3º Passo: Recrutamento

Para Chiavenato (2014), recrutamento externo traz experiências e competências não existentes atualmente na organização, gerando uma importação de ideias novas e diferentes, além disso, enriquece os recursos humanos da organização. Nada mais é que a busca de candidatos de fora da empresa, uma renovação.

O mercado externo pode ser utilizado também além de buscar candidatos específicos ou com qualificações selecionadas, para criar novas vagas dentro da instituição, suprir áreas sobrecarregadas ou abrir um novo setor entre outros. Dentre as vantagens vale destacar: Traz “sangue novo” e experiências novas; Renova e Enriquece os recursos humanos; Traz novas competências; entre outros.

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

- Nesta etapa é feita a triagem dos currículos, onde todos os candidatos são analisados de acordo com as suas experiências profissionais e pessoais, caso necessário será feito um contato telefônico para maior esclarecimento das informações. Caso o candidato atenda as expectativas iniciais, o mesmo será convocado para a entrevista.



RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

■ 4º Passo: Seleção

Após o recrutamento, vem à seleção propriamente dita, o ato selecionar é uma constância da natureza, o homem com parte desse processo naturalmente seleciona muitas vezes sem perceber, o processo de selecionar merece atenção especial, já que é ele que vai definir por diferentes modos e com diferentes estratégias, qual o candidato vai ficar com a vaga. A seleção de pessoas implica de acordo com Chiavenato (2014, p. 118):

“Na busca entre os vários candidatos recrutados aqueles mais adequados aos cargos existentes na organização ou que possuam as competências requeridas pelo negócio, visando a manter ou a aumentar a eficiência do desempenho humano, bem como a eficácia da organização”.

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

- Na entrevista,

Será entregue um formulário para que o candidato preencha informações básicas, como: Nome, idade, endereço, filhos, de acordo com a necessidade do cliente.

Caso seja necessário, dinâmicas também poderão ser aplicadas, tudo depende do cargo e claro da necessidade do cliente.



RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

- Como podemos ver, a Seleção de Pessoas é uma das etapas mais importantes do processo de Recrutamento e Seleção. Por isso nós temos duas opções nesta fase:
 1. Após o processo de Recrutamento nós selecionamos, por exemplo, 3 candidatos e fazemos uma breve descrição de cada um deles para que o empregador decida quem contratar.
ou
 2. Nós, a Aliança, fazemos todo o processo.



RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

■ 5º Passo: Contratação

Seleção feita, agora devemos apenas ligar para o candidato e comunicar sua contratação, além de informar sobre o prazo entrega dos documentos para encaminhar tudo para o Departamento Pessoal.



RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Atenção!

É importante que você se programe, pois tudo isso demanda tempo. Avalie a situação, sua necessidade e não deixe para a ultima hora.



Obrigada!

Aguardamos o seu contato.

E-mail: comercial@aliancaterceirizacao.com.br

Telefone: (11) 2645 0811 (11) 2645 0829

Solução em Terceirização

WhatsApp: (11) 99457 6284 (11) 2645 0811 (11) 2645 0829