

# Seleção em Recursos Humanos

Dra. Adriana Caldana



<https://www.youtube.com/watch?v=y6EcEpibnQY>

# SELEÇÃO

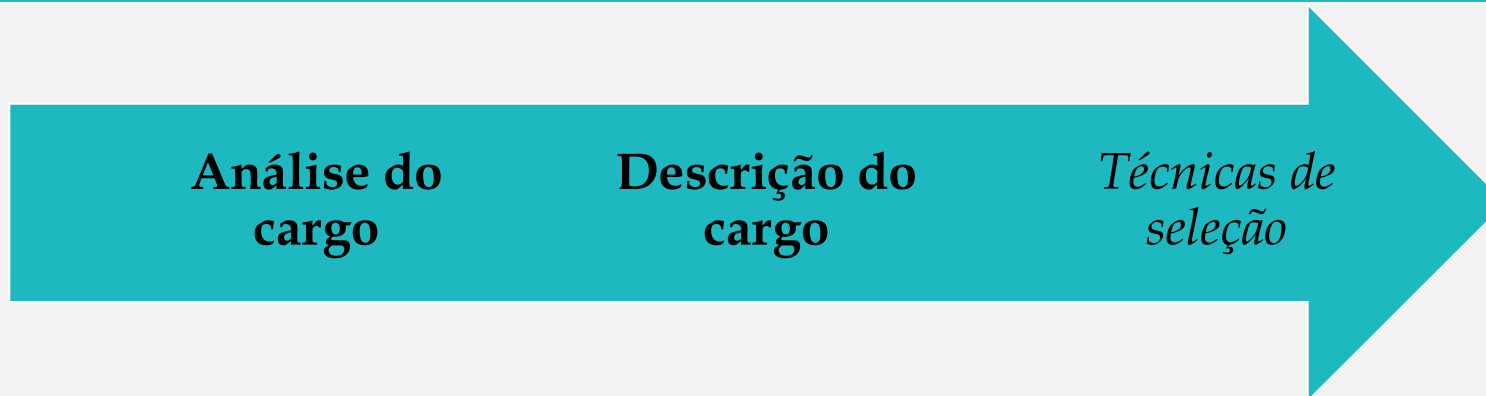
Processo de escolha de indivíduos com qualificações relevantes para preencher vagas existentes ou projetadas



Link jornal hj - [https://youtu.be/rm8JYwAS\\_rs](https://youtu.be/rm8JYwAS_rs)

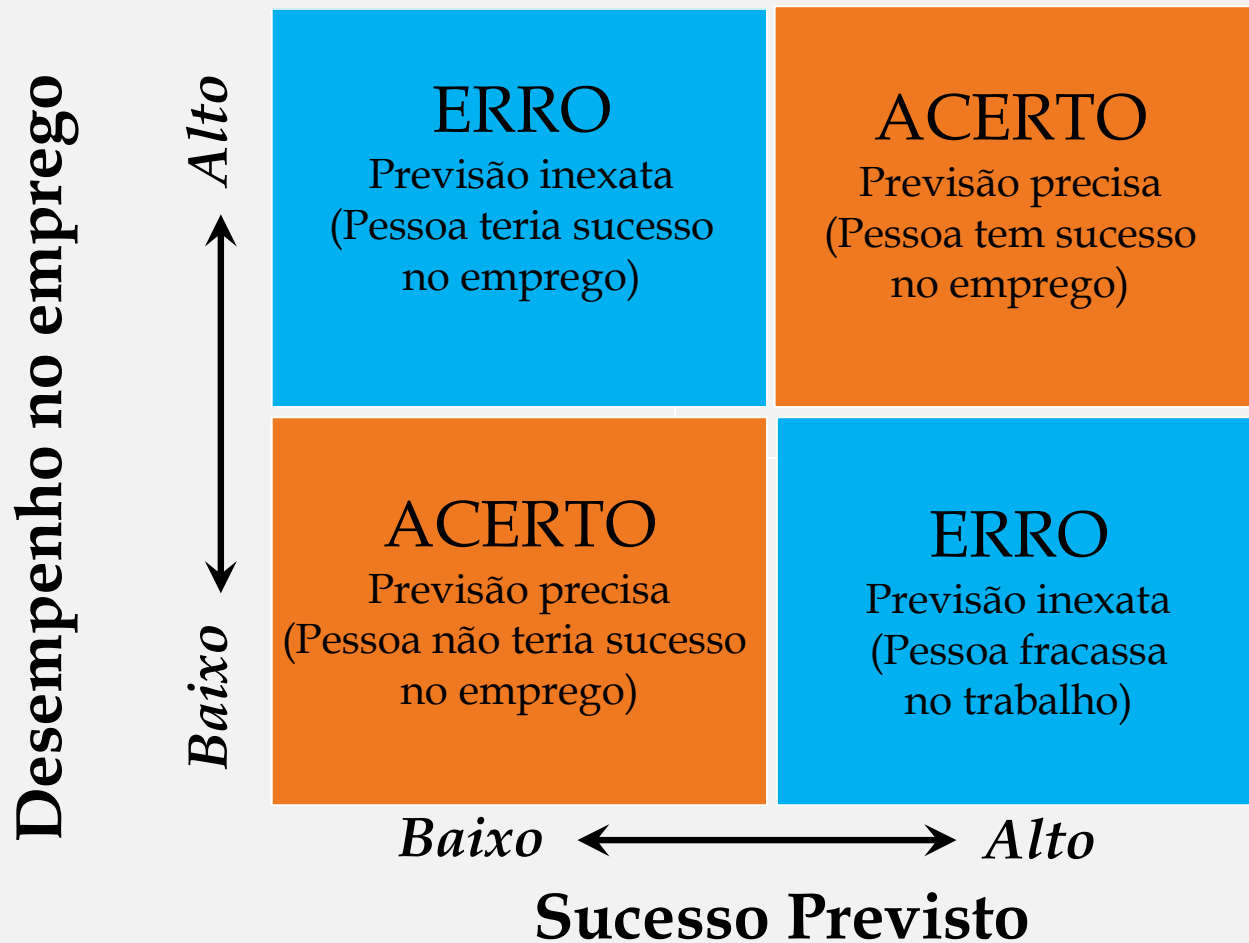
Link profissão repórter - <https://youtu.be/CJ6Dif4OQ3w>

# SELEÇÃO



- Deve-se realizar um planejamento para que as etapas do processo seletivo estejam dispostas em ordem crescente de dificuldade e de acordo com as características a serem avaliadas;
- COMPARAÇÃO (staff: requisitos do cargo e perfil dos candidatos) e DECISÃO (linha).

# A META DA SELEÇÃO: MAXIMIZAR “ACERTOS”



# ETAPAS DO PROCESSO DE SELEÇÃO

*Nota:* As etapas podem variar.



# CONCEITOS BÁSICOS DO TESTE: VALIDADE

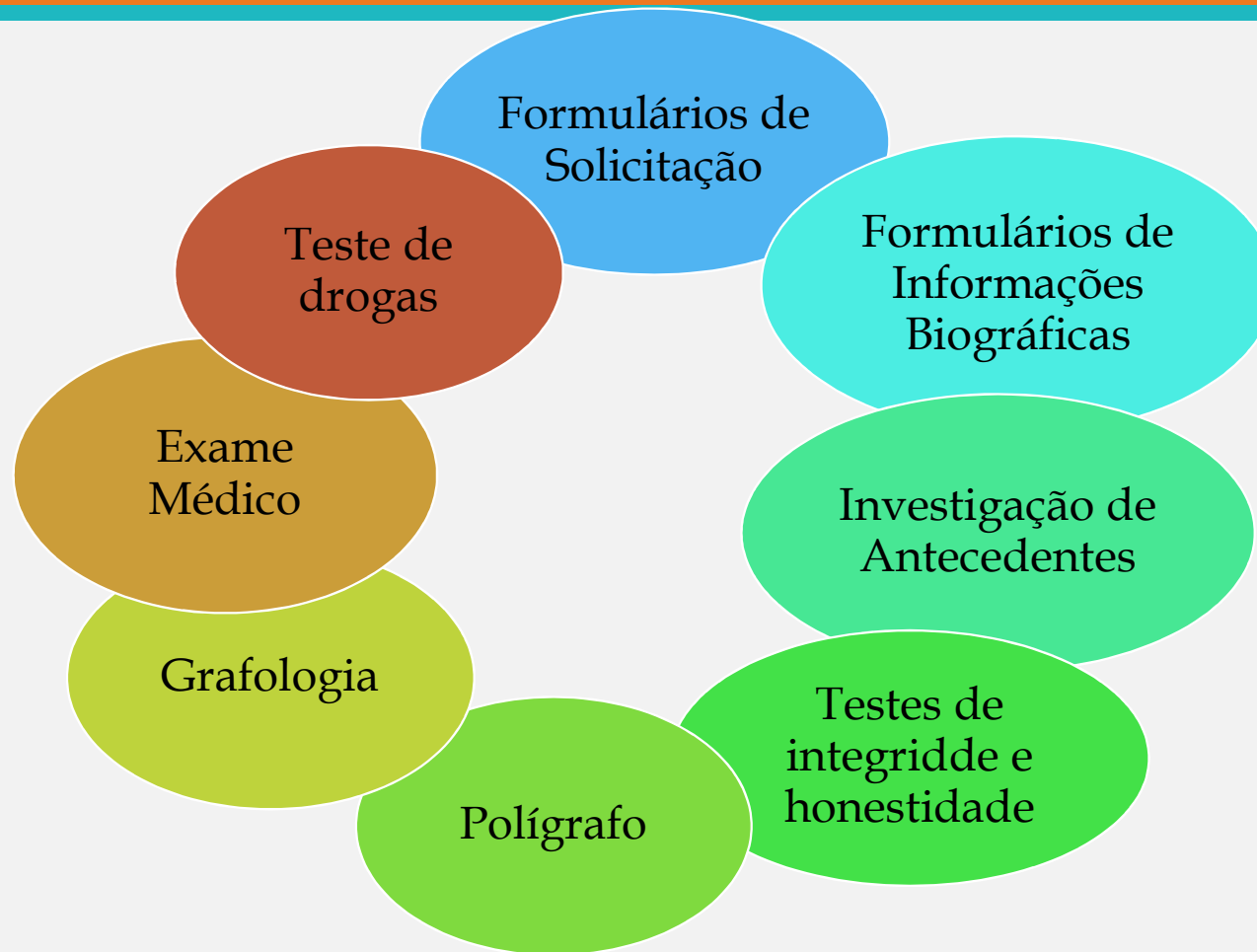
- A validade do teste responde a questão: **“O teste mede o que se espera medir?”**
- Critérios de validade: **“todos aqueles que realizam bem o teste, também realizam bem o trabalho, e aqueles que realizam mal o teste, também realizam mal o trabalho”**.
- O conteúdo da validade de um teste: o teste constitui uma amostra razoável do conteúdo do trabalho.

# CONCEITOS BÁSICOS DO TESTE: CONFIABILIDADE

- Confiabilidade é a segunda característica importante do teste e refere-se a sua consistência.
- Ela é a “consistência da pontuação obtida pela mesma pessoa quando testada pela segunda vez com um teste idêntico ou com uma forma equivalente deste teste.”



# FONTES DE INFORMAÇÃO (EUA)





# TÉCNICAS DE SELEÇÃO

1. Análise curricular;
2. Entrevistas coletivas (triagem: rápida e superficial);
3. Testes (teóricos, de habilidades cognitivas, de personalidade\* e simulações práticas);
4. Dinâmicas de grupo\*;
5. Entrevistas individuais (colegas/chefia);
6. Referências;
7. Avaliação médica.

\*Observação: só o psicólogo tem permissão legal para a utilização dessas técnicas em processos seletivos!

# TIPOS DE ENTREVISTAS



- Entrevistas não- dirigidas
- Entrevistas Estruturadas
- Entrevista de descrição comportamental
- Entrevistas Coletivas
- Entrevistas por computador

# ORIENTAÇÕES PARA CONDUÇÃO DE ENTREVISTAS

- Controle a Entrevista
- Padronize as Questões
- Estabeleça um Plano
- Relacionamento Positivo
- Escuta Ativa
- Observe Pistas Não-verbais
- Forneça Informações
- Use Perguntas com Eficiência
- Separe Fatos de Interferências
- Reconheça Viéses e Esteriótipos



# ENTREVISTA DE SELEÇÃO

- Preparação da entrevista
- Ambiente (físico e psicológico)
- **Processamento**: 1) não esquecer que é o candidato quem deve falar; 2) levantar aspectos referentes à vida profissional e educacional (presente-passado-futuro); 3) checar circunstâncias pessoais e outras atividades que realiza; 4) solicitar ao candidato relatos de situações concretas (positivas e negativas); 5) solicitar a resolução de situações problema.
- **Finalização**: explicitar as condições da vaga, esclarecer dúvidas e solicitar um posicionamento final ao candidato, posicioná-lo quanto às ações futuras.
- Avaliação do candidato

# TIPOS DE ENTREVISTA

- Entrevista de seleção por competência
- Stress
- Entrevista abertas e dirigidas
- Entrevista com mais de um selecionador
- Entrevista por telefone
- Entrevista pela Internet



O quê? Quando? Por quê? Como aconteceu o evento crítico?

SITUAÇÃO

# The Star Model

O que o candidato fez na situação?

AÇÃO

Quais resultados foram obtidos a partir desta ação?

RESULTADOS



# QUESTÕES SITUACIONAIS - EXEMPLOS

- Suponha que um colega de trabalho seu não seguiu os procedimentos padrões. Este colega tem mais experiência que você e afirma que o novo procedimento é melhor. **Você usaria o novo procedimento?**
- Suponha que você foi dar uma exibição de vendas e surgiu uma difícil questão técnica que você não soube responder. **O que você faria?**

# QUESTÕES SOBRE COMPORTAMENTOS PASSADOS

- Baseado na sua experiência profissional, **qual a ação mais significativa que você já fez para ajudar um colega de trabalho?**
- Você pode dar um exemplo de uma ocasião onde você desenvolveu uma demonstração de vendas **que foi altamente efetiva?**





# QUESTÕES SOBRE FORMAÇÃO

- Quais são suas experiências profissionais, treinamentos ou outras qualificações que você possui para atuar em equipe?



# QUESTÕES SOBRE O CONHECIMENTO NO CARGO

- **Quais são os passos que você deve seguir** para conduzir uma sessão de *brainstorming* sobre segurança com um grupo de empregados?
- **Quais são os fatores que você deve considerar** quando desenvolver uma campanha de publicidade na televisão?

# PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS DE SELEÇÃO DE PESSOAL

## *Padrões de Seleção*

- Exigências educacionais
- Testes
- Preferência por parentes
- Altura, peso e características físicas
- Registros de Prisão
- Exoneração devido à intimação



# SELEÇÃO E RESP. SOCIAL DAS EMPRESAS

- As empresas são obrigadas por lei a contratar pessoas portadoras de deficiências;
- Não é permitido discriminar o candidato por sexo, idade, etnia, preferência sexual e condição social;
- A diversidade gera criatividade;
- O mercado valoriza cada vez mais os produtos de empresas socialmente responsáveis;

# 'PODE FAZER' E 'FARÁ'

"Pode fazer"



"Fará"

# TABELA DE CONTRATAÇÃO

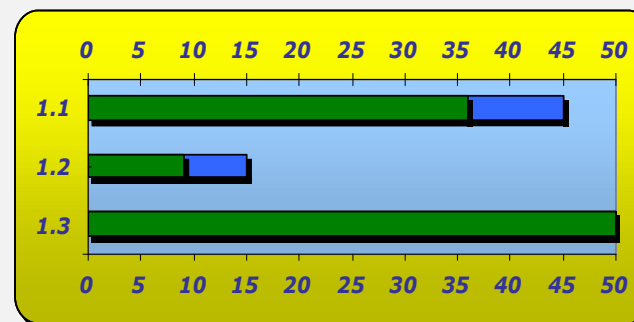
## Cargo - Padeiro

NOME: Sérgio Gomes da Silva

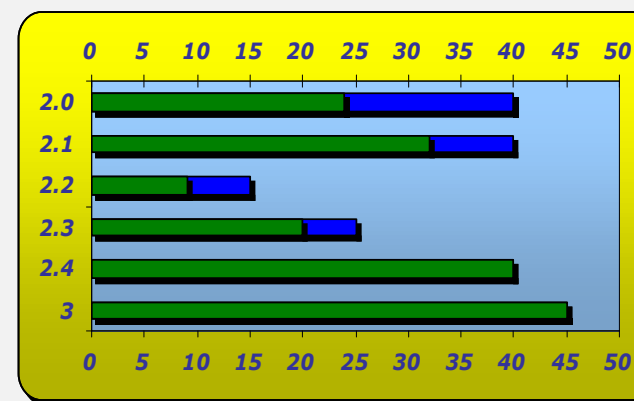
Classificação: 1º

### Competências

1 - Técnicas	E	D	P	N5	Np	Nc	Ncp
1.1 Experiência Profissional	X		9	5	45	4	36
1.2 Conhecimentos Gerais		X	3	5	15	3	9
1.3 Conhecimentos Técnicos	X		10	5	50	5	50



2 - Comportamentais	E	D	P	N5	Np	Nc	Ncp
2.0 Organização	X		8	5	40	3	24
2.1 Iniciativa	X		8	5	40	4	32
2.2 Flexibilidade		X	3	5	15	3	9
2.3 Interesse		X	5	5	25	4	20
2.4 Criatividade	X		8	5	40	5	40
3 Disponibilidade	X		9	5	45	5	45



# CANDIDATO N° 1

- *Recrutamento ( fase 1 )* : no recrutamento faremos análise do candidato pelo currículo, analisando a quantidade e a qualidade da formação e da experiência, informática, inglês e outros conhecimentos específicos adquiridos.

- Formação:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
----------	----------	----------	----------	----------

**1**- Totalmente Inadequado / **2**- Inadequado /

**3**- Adequado / **4** - Muito Adequado /

**5** - Totalmente Adequado

( nota do candidato: 4 )

