

RecrutaRH: como fugir do tradicional no desenho (e execução) de um processo seletivo efetivo



Sobre mim

Adriana Azevedo

Psicóloga com Mestrado em Administração – e se especializando em inovação na educação.

Apaixonada por gente.

12 anos de atuação em gestão de pessoas, sendo 08 deles na administração pública.

adriana.germano@cade.gov.br

adriana.azevedo@outlook.com



PGJ Eudo Leite recebeu a premiação na noite de quarta-feira

Nossa pauta

CONTEXTUALIZAÇÃO

Um novo viés aos processos seletivos no âmbito da Administração Pública

COMPETÊNCIA

A partir do conceito de competência, revisitar a teoria sobre recrutamento e seleção (R&S)

DESENHO DOS PROCESSOS SELETIVOS

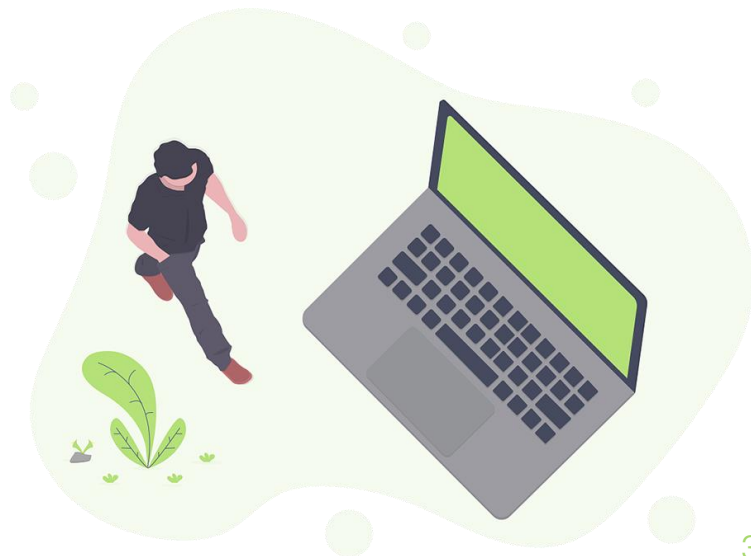
Como inovar e atrair a atenção de candidatos talentosos

EXECUTANDO A SELEÇÃO

Técnicas para a condução de uma entrevista assertiva, sob a premissa teórica da entrevista por competência

FECHAMENTO

Exercício prático para aplicação dos conceitos, estimulando a construção criativa



1. Contextualização

Entendendo o cenário





Decreto nº 9.727/2019

Portaria nº 193/2018

Requisições - para os órgãos que
têm previsão normativa

Realocação de pessoal internamente



2. Competência

Relembrando os
preceitos teóricos sobre
R&S



“ Competência é um repertório de atitudes que possibilitam ao profissional adaptar-se rapidamente a um ambiente cada vez menos estável e ter uma orientação para a inovação e a aprendizagem permanentes(Sparrow e Bognanno,1994).

SPARROW, P. R., BOGNANNO, M. Competency requirement forecasting: issues for international selection and assessment. In: MABEY, C., ILES, P. (Orgs.). Managing learning. London : Routledge, 1994. p. 57-69



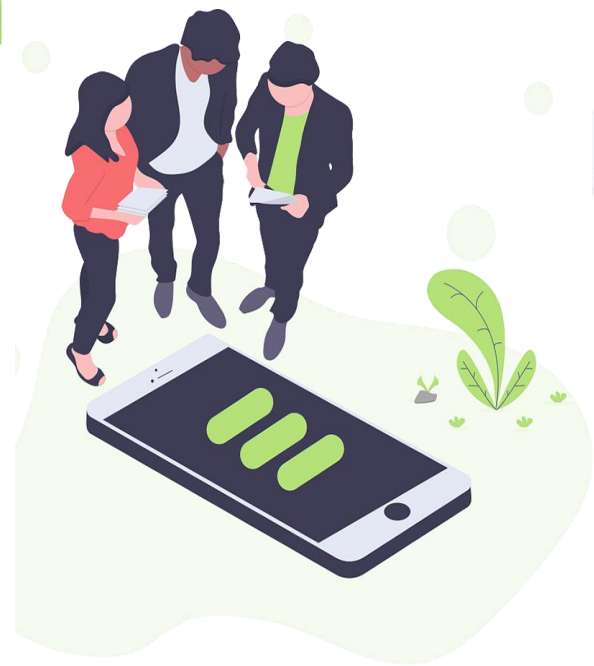
Recrutamento e seleção

- Recrutar é divulgar para atrair os candidatos disponíveis no mercado para as oportunidades ofertadas pela organização
- Selecionar é o processo de escolha, dentre os candidatos provenientes do recrutamento, para a ocupação dos postos disponíveis na organização



3. Desenhando processos com um novo olhar

Como atrair em tempos
de ampla oferta



Concorrência pelos talentos



Portal do

Servidor

GOVERNO FEDERAL



[Gestão de Pessoas](#) | [Perguntas Frequentes](#) | [Central Sipec](#) | [Ouvidoria](#)

VOCÊ ESTÁ AQUI: [PÁGINA INICIAL](#) > [ASSUNTOS](#) > [OPORTUNIDADES](#)

CENTRAL DE
CONTEÚDOS



Notícias



Publicações

[Concursos](#)

[Oportunidades](#)

[Legislação](#)

[Perguntas
Frequentes](#)

[Central Sipec](#)

[Viver Bem](#)

OPORTUNIDADES

Este espaço está aberto a todos os órgãos e entidades do governo federal para divulgação e transparência dos processos seletivos para cargos comissionados e gratificações, destinados aos servidores. As informações publicadas são de responsabilidade dos órgãos.

OPORTUNIDADES DE
MOVIMENTAÇÃO PARA
SERVIDORES

PORTARIA 193

OPORTUNIDADES PARA
SERVIDORES DE
EX-TERRITÓRIOS

OPORTUNIDADES PARA
CESSÃO DE SERVIDORES
GRATIFICAÇÃO/DAS

Anunciando de forma diferente

UM OUTRO OLHAR

Foco em competências

Olhar para a cultura e estratégia – e não somente para o cargo

Projeção em médio/longo prazo

Atenção ao incremento do capital humano

NOVOS CANAIS

LinkedIn



powered by People



NOVOS FORMATOS





jobs for the web

Uma maneira fácil de colocar anúncios

Designer Gráfico

FRESH
DESIGN

Agora que já passaram pelo menos 2 anos e és um DESIGNER GRÁFICO mais experiente, está na hora de te aventurares em novos voos! Evidentemente, isto implica o brevet em FreeHand, Photoshop, Illustrator e InDesign. Algumas horas de voo em 3DMax ou Cinema 4D são bem-vindas.

Procuramos uma mente a borbulhar de ideias e muita criatividade, para juntar a uma equipa informal jovem e em constante ebulição para executar (rápido!) projectos que te levarão a chorar por mais.

Temos para oferecer um vencimento adequado às tuas competências e qualificações, um ambiente nada chato e uma bicicleta para as tuas voltinhas no Parque Expo - Lisboa (onde nos encontramos).

Envia o teu portfolio em PDF para candidatura@freshdesign.pt

Só serão consideradas as candidaturas com portfolio e cuidado com os megas dos documentos que envias!

Temos uma cadeira e um mac à tua espera. Entrada imediata.



CADE RECRUTA

COORDENADOR-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS



BUSCAMOS ALGUÉM QUE

- Ame trabalhar com pessoas
- Sonhe em inovar na gestão de pessoas no setor público
- Adore desafios e não se contente com pouco
- Queira ser protagonista em uma instituição modelo

▼ Saiba mais



FORMAÇÃO E EXPERIÊNCIA

- Formação superior em Administração, Psicologia, ou áreas relacionadas
- Desejável Pós-Graduação, Especialização nas áreas acima ou experiência profissional equivalente
- Desejável nível avançado de inglês
- Domínio da legislação de Pessoal da Administração Pública Federal
- Vivência nos subsistemas de Recursos Humanos (recrutamento, seleção, desenvolvimento, retenção, atos de pessoal, folha de pagamento, benefícios, etc.)
- Experiência em montar equipes de alta performance

HABILIDADES E COMPETÊNCIAS

- Visão sistêmica, boa análise de contexto e pensamento estratégico e com foco em soluções
- Excelentes habilidades interpessoais e de relacionamento com todos os níveis da organização, percebendo as expectativas dos stakeholders
- Capacidade de traduzir a estratégia para o dia a dia da sua equipe com clareza dos propósitos e entusiasmo
- Liderança pelo exemplo, com integridade e ética, construindo um ambiente de trabalho com ótimo clima organizacional
- Flexibilidade, adaptação, proatividade, trabalho em equipe e orientação a resultados
- Excelente habilidade de priorização, organização e planejamento pessoal, com qualidade e atenção aos detalhes em um ambiente multifuncional e ágil
- Excelentes habilidades de feedback, coaching, resolução de conflitos, facilitação interna e apresentação
- Alto nível de discrição e confidencialidade de informações
- Habilidades com tecnologia da Informação e uso de ferramentas-chave de gestão

Tem o perfil e quer se candidatar?

Envie seu currículo até o dia 20 de fevereiro de 2019 para o endereço recrutamento@cade.gov.br, informando o título do cargo no campo assunto.

Dúvidas sobre a seleção? É só ligar (61) 3221-8595

SOBRE O CADE

O Cade é uma autarquia federal, vinculada ao Ministério da Justiça, que tem como missão zelar pela livre concorrência no Brasil.

Somos um órgão jovem, dinâmico e valorizamos nossos colaboradores, incentivando a criatividade com foco em resultados.

Nos últimos anos, o Cade tem sido reconhecido nacional e internacionalmente como uma das melhores agências de defesa da concorrência do mundo.

Agora, queremos ser o melhor órgão público para se trabalhar.

Para saber mais, acesse:

www.cade.gov.br



NOSSOS VALORES

Alegria e orgulho em servir

Perseverança

Prontidão

Ética

Confiança

PILARES DA NOSSA ATUAÇÃO

Foco no cliente

Inovação

Gestão do Conhecimento

Conformidade

Responsabilidade Fiscal

4. Executando a seleção

Para além da
entrevista tradicional







Técnicas de seleção

AVALIAÇÃO TRADICIONAL

Triagem de currículos

Entrevista

Atenção ao “outro olhar”:

longo prazo e foco nas
necessidades organizacionais
– e não meramente na
descrição do cargo

AVALIAÇÕES TÉCNICAS

Provas de
conhecimentos

Simulações

Grupos Focais

Testes práticos

AVALIAÇÕES COMPORTAMENTAIS

Avaliação psicológica

Testes comportamentais

Dinâmicas de grupo e

técnicas vivenciais

Atenção

Seleção é um recorte.

Cuidado com generalizações e reduções com base em uma (ou mais) técnicas avaliativas.



Como reformular a entrevista?



Foco em competências

CONTEXTO

AÇÃO

RESULTADO



Uma outra forma de entrevistar

1

Perguntas situacionais

As perguntas são formuladas para investigar o comportamento concreto do candidato em situações que já vivenciou

2

Investigação do comportamento passado

Parte da premissa de que o comportamento anterior pode ser um indicativo do comportamento futuro

3

O nível de estruturação não é o mais relevante

É a experiência do candidato e sua história particular que ditam os rumos da entrevista, já que o objetivo é fugir de respostas prontas ou genéricas, com base em situações hipotéticas



Exemplos concretos:



Tradicional

- Quais são os seus pontos fortes e fracos?
- Quais as atividades que você desempenhou em seu último posto de trabalho?
- Por que você saiu?
- Por que devemos te contratar?



Outro olhar

- No último *feedback* que você recebeu, o que o gestor informou como pontos fortes e de melhoria?
- Se nós ligarmos para pedir referências, o que as pessoas dirão sobre você?
- Quais as principais entregas que você desempenhou?
- O que te faz buscar outras oportunidades?
- Quais, dentre as suas competências, mais podem agregar à organização?



5. Fechamento

A importância das
outras áreas de
atuação para a
efetividade da seleção



Oportunidade de crescimento

Qualidade de
vida

Significado
do trabalho

Benefícios

Estilo de
gestão

Ambiente valorativo
e agregador

Práticas de
reconhecimento
e *feedback*



Respeito pelos candidatos

**Transparência do
processo**

**Manutenção de um banco
de talentos**



Vamos praticar?

Que tal desenhar o anúncio de uma oportunidade para um cargo inusitado, praticando um outro olhar?







Muito obrigada!

Adriana Azevedo

- adriana.germano@cade.gov.br
- adriana.azevedo@outlook.com
- (61) 3221-8550

