



## Cade recruta:

### Atraindo profissionais de alta performance

Conselho Administrativo de Defesa Econômica

Período: janeiro a março de 2019

#### Objeto do processo seletivo

Recrutar e selecionar (R&S) ocupantes de cargos de direção e assessoramento superior para o Conselho Administrativo de Defesa Econômica, assegurando o alinhamento dos perfis com a cultura organizacional e, também, a formação de equipes de alta performance. Para fins didáticos no presente folder será abordado, especificamente, o cargo DAS 101.4 de Coordenador-Geral de Gestão de Pessoas.

#### Introdução

O Conselho Administrativo de Defesa Econômica, por não dispor de carreira própria e possuir poder de requisição (Lei nº 12.529/2011), já aplica o recrutamento e a seleção como uma ferramenta de gestão de pessoas para atrair e captar profissionais talentosos e alinhados com a cultura da organização. Por isso, foi natural para o órgão a ampliação dessa prática, trazendo robustez, profissionalização e estruturação às oportunidades de seleção para a ocupação de cargos de direção e assessoramento superior.

#### Descrição da experiência

A reformulação do processo de R&S foi posta em prática na seleção do novo Coordenador-Geral de Gestão de Pessoas. Os requisitos foram extraídos da missão e valores do Conselho, dos desafios estratégicos da área, das atribuições previstas no regimento e das diretrizes da Diretoria que a área integra. Conduziu o processo uma equipe composta pelo facilitador do RH com *expertise* em R&S, 02 representantes da equipe, 03 pares hierárquicos e o gestor imediato. Dada a natureza do cargo, optou-se pela avaliação comportamental e técnica, realizada em três etapas: análise curricular, entrevista por competência e simulação técnica com elaboração de plano de ação.

#### Referências

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ARELLANO, E. B. **Os processos de recrutamento e seleção.** In: As pessoas na organização. Maria Tereza Leme Fleury (Coord). São Paulo: Gente, 2002.

#### Contatos

Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas. [recrutamento@cade.gov.br](mailto:recrutamento@cade.gov.br)

#### Resultados obtidos

Com *layout* atrativo e inovador, o folder do recrutamento foi veiculado não só no site do Cade, mas também no LinkedIn e por meio de redes sociais e informais, como Whatsapp, tendo alcançado 184 candidatos, de várias localidades do país. Após minucioso processo de triagem, foram selecionados 11 profissionais para a entrevista por competências e, dentre estes, 04 candidatos finalistas, submetidos à simulação técnica com elaboração de plano de ação. Prezando pelo respeito e transparência, todos os candidatos receberam *feedback* da seleção.

#### Lições aprendidas

- É importante ter um anúncio atrativo que identifique a cultura da organização e que faça brilhar os olhos do candidato ideal
- É fundamental inovar na divulgação, mas é preciso ter foco para atrair os candidatos com perfil adequado
- Realizar a triagem de currículos de forma continuada, no decurso do prazo de inscrição, minimiza o impacto do recebimento de muitos currículos para um único certame
- Incluir etapas de avaliação comportamental e técnica é essencial

#### Considerações finais



A experiência foi tão bem sucedida que já foi replicada para outras 5 seleções no Cade. A intenção é ampliar, cada vez mais, a utilização dos processos seletivos para provimento de cargos em comissão nas áreas meio e fim do Conselho.