

# 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](mailto:adriana.germano@cade.gov.br)

[adriana.azevedo@outlook.com](mailto: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



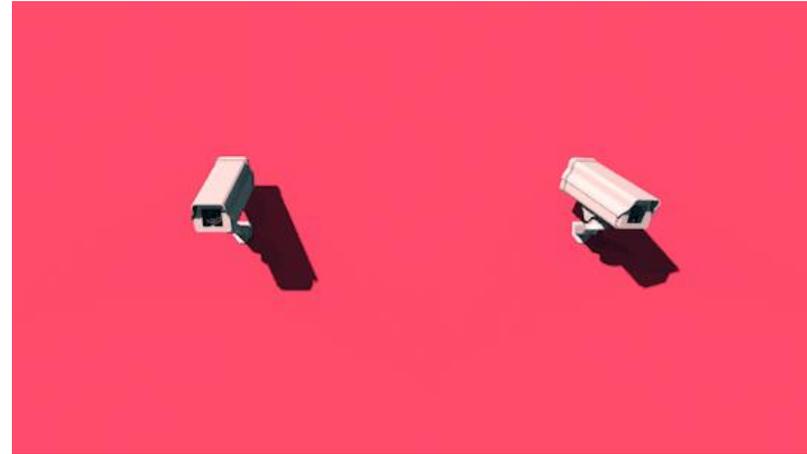
“ Competência é um repertório de atitudes que possibilitam ao profissional adaptar-se rapidamente a um ambiente cada vez menos estável e ter uma orientação para a inovação e a aprendizagem permanentes(Sparrow e Bognanno,1994).

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



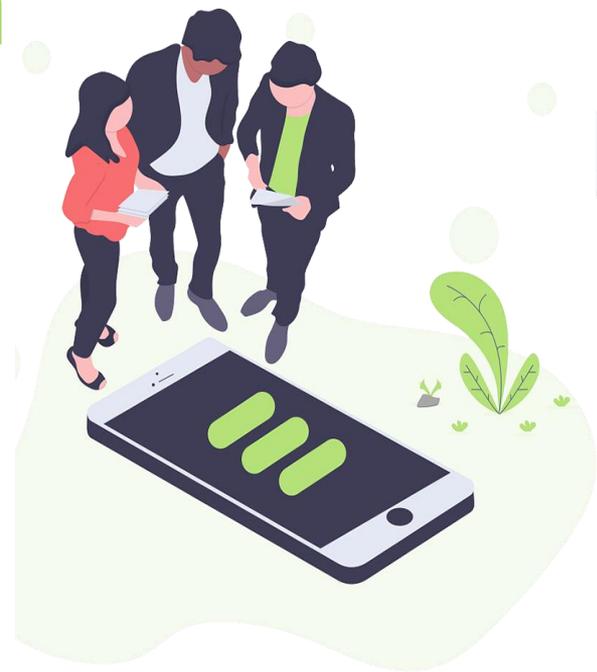
# Recrutamento e seleção

- 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](mailto: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](http://www.cade.gov.br)



## NOSSOS VALORES

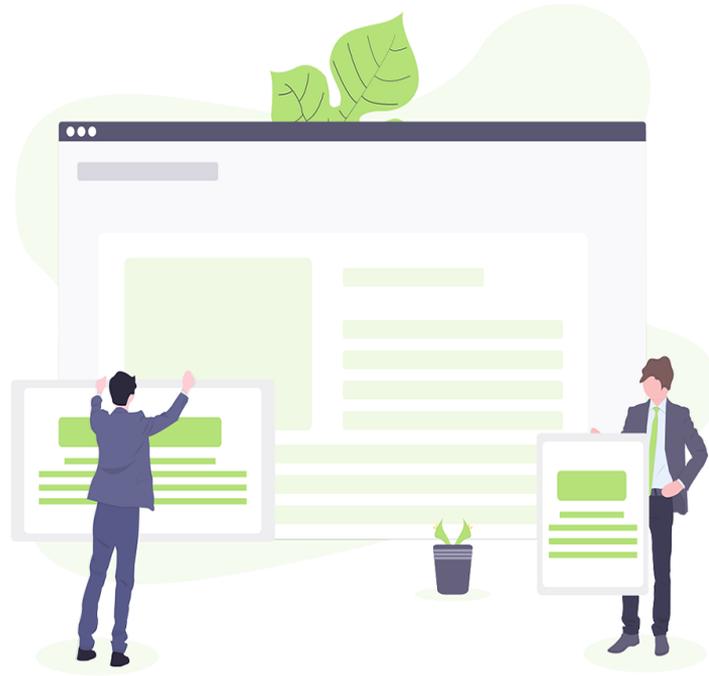
Alegria e orgulho em servir  
Perseverança  
Prontidão  
Ética  
Confiança

## 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?



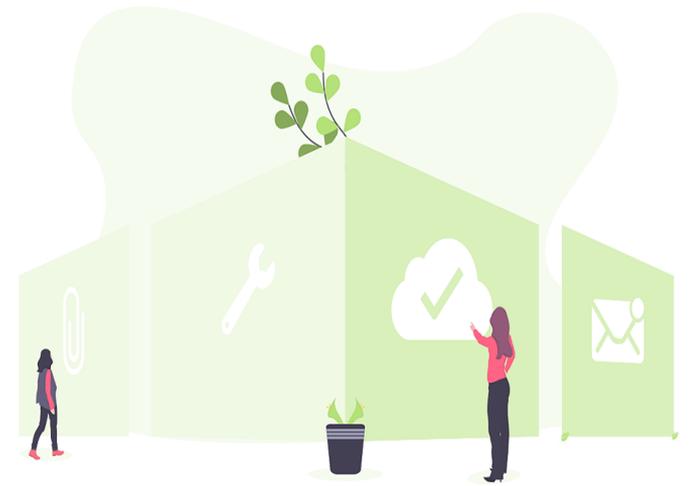
## Outro olhar

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

