



# *Checklist*

***PARA UM PROCESSO SELETIVO  
ONLINE, CRIATIVO E ASSERTIVO***



***O passo-a-passo que faltava para você  
fazer uma seleção efetiva, ágil e inovadora!***

Produzido por Humanus Empresa Júnior



## Sobre a Humanus Empresa Júnior

Este material foi produzido pela Humanus Empresa Júnior, a qual foi fundada em 23 de maio de 1997. Somos uma associação civil sem fins lucrativos, constituída por alunos de graduação do curso de Psicologia da Unesp Assis. Nossa empresa é especializada na execução de serviços na área de Gestão de Pessoas, apresentando excelência em sua atuação.

Atualmente, percebemos que as relações interpessoais nas empresas são cada vez mais valorizadas. Por isso, é importante desenvolver estratégias e projetos na área de Recursos Humanos, a fim de que haja uma melhoria nas relações entre lideranças e colaboradores no ambiente de trabalho. Diante disso, a Humanus oferece a sua empresa diversos serviços personalizados, como:

- **Pesquisa de Alinhamento Cultural** (na modalidade online)
- **Recrutamento e Seleção de Pessoal** (nas modalidades presencial e online)
- **Treinamento de Pessoal** (nas modalidades presencial e online)
- **Análise e Descrição de Cargos** (na modalidade presencial)
- **Pesquisa de Clima Organizacional** (nas modalidades presencial e online)
- **Diagnóstico Organizacional** (na modalidade presencial)
- **Orientação Profissional** (nas modalidades presencial e online)
- **Avaliação de Desempenho** (na modalidade online)

Por fim, gostaríamos de lembrá-lo que a Humanus Empresa Júnior encontra-se disponível para eventuais dúvidas e parcerias que possam surgir. As formas de entrar em contato conosco estarão no fim deste material, então, não hesite em nos contatar!

Logo, esperamos que essa leitura rápida seja proveitosa e agregadora para você e sua equipe! E lembre-se:

**“Assim como empresas, pessoas também precisam de desenvolvimento!”**



Vamos começar?



## Introdução

Para iniciarmos, gostaríamos de agradecer o seu interesse por este material produzido com carinho pelo nosso time. Saiba que cada parte dele foi pensada a fim de te ajudar a construir um processo seletivo online mais criativo e assertivo. Pode parecer arriscado falarmos em melhorias na estruturação dos processos seletivos. Contudo, é importante ter a perspectiva de que é preciso antecipar-se às inovações e adaptações!

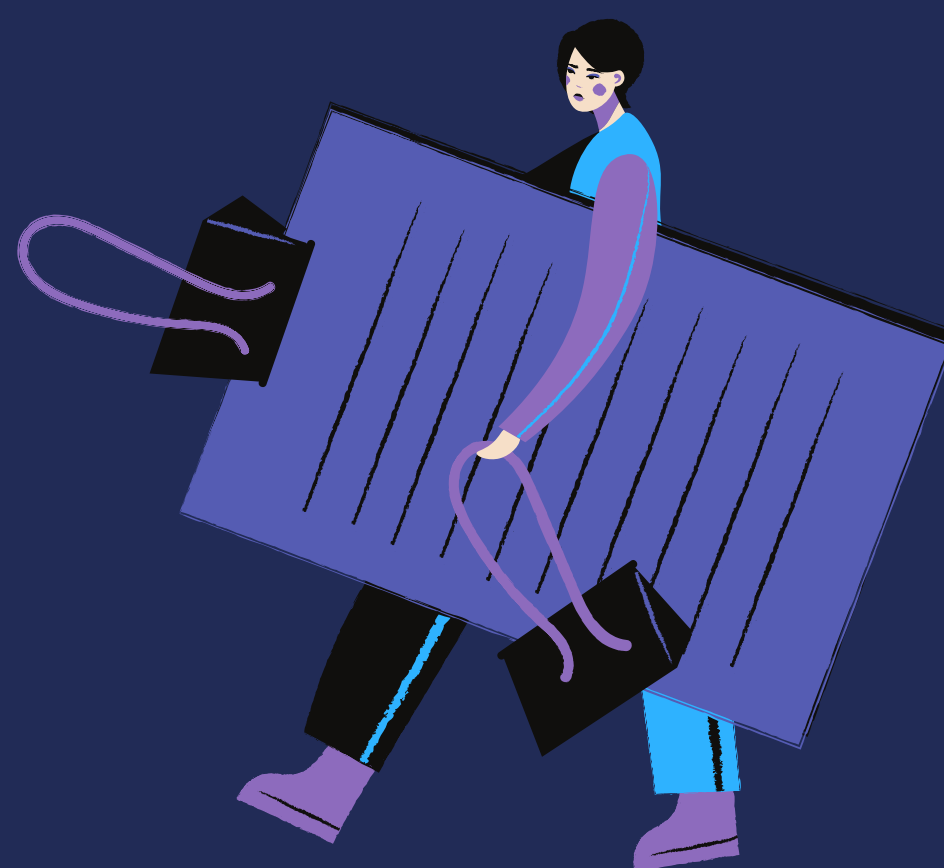
Neste material, preparamos um passo-a-passo imperdível pensando em cada etapa de um processo seletivo! Tenho certeza que este será um ótimo guia pra que você recrute mais e com uma melhor qualidade! Boa leitura!





## Checklist para um Processo Seletivo Online, Criativo e Assertivo

- Fazer uma boa descrição do cargo e da cultura da empresa
- Escolher ferramentas tecnológicas efetivas e acessíveis para seus candidatos
- Organizar uma "visita à empresa" e seus setores (mesmo que seja online!)
- Realizar dinâmicas plurais para uma melhor análise do candidato
- Atentar para a análise de comportamento
- Investir no feedback dos candidatos reprovados



Confira a seguir planos de ações para cada um dos passos deste checklist!



## Fazer uma boa descrição do cargo e da cultura da empresa

Para darmos um start no nosso checklist, não podemos iniciar de outra forma senão falando sobre a necessidade de uma descrição detalhada, objetiva e focada do cargo. Essa ação é importante para que **o candidato tenha conhecimento sobre as suas futuras responsabilidades e apresente um bom desempenho caso seja selecionado**, uma vez que, com mais acesso às informações o profissional poderá avaliar o quanto ele se encaixa nos requisitos da vaga.

Além disso, deixar clara qual é a cultura de sua empresa é outro passo fundamental. Relate sua missão, visão e valores para que o seu candidato consiga identificar se está alinhado com a sua instituição. Com o relato explícito dos seus princípios eles poderão ver evidências suficientes de que o seu negócio está na mesma sintonia que os objetivos particulares deles. Assim, perceberão que a sua instituição é um bom local para eles trabalharem e estarão mais envolvidos e comprometidos durante todo o processo seletivo.

Essa também é uma forma de se criar laços com todos os colaboradores que fazem parte do time, uma vez que a cultura da empresa é lembrada e reforçada! Assim, você formará um time interno encantado pela sua empresa. Afinal de contas, não é segredo algum que todos desejam trabalhar em um lugar onde se sintam bem!



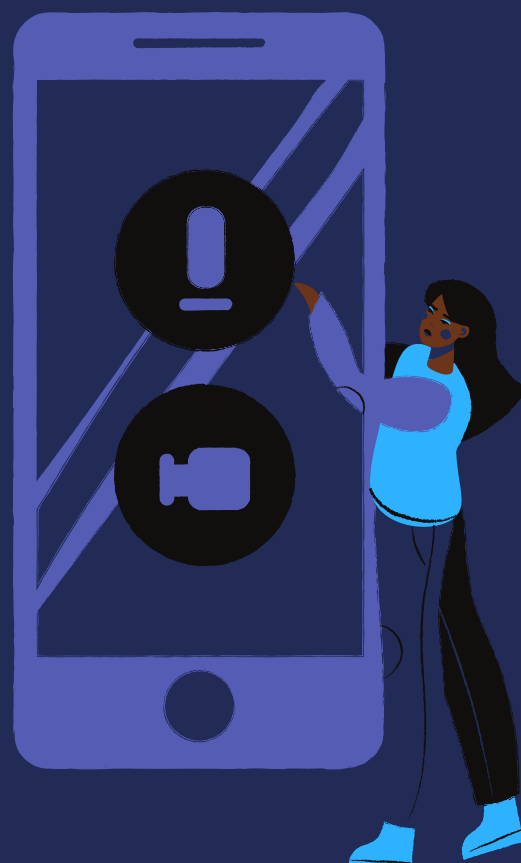
## **Escolher ferramentas tecnológicas efetivas e acessíveis para seus candidatos**

No competitivo mercado de talentos de hoje, encontrar maneiras criativas, efetivas e acessíveis de recrutar candidatos é mais importante do que nunca. Com base nisso, é necessário que sejam escolhidas ferramentas tecnológicas efetivas e de fácil utilização por parte dos candidatos durante todas as etapas do processo seletivo.

Pensando nisso, a empresa deve possuir redes sociais diversificadas a fim de divulgar as vagas para a seleção dos candidatos. Assim, o recrutamento terá um alcance maior e mais plural, uma vez que cada plataforma social possui um público diverso.

Ademais, é necessário que haja publicação prévia de quais plataformas serão usadas em todo o processo seletivo. Dessa maneira, as chances de ocorrerem imprevistos serão menores e o preparo dos recrutados será ainda maior.





## **Organizar uma "visita à empresa" e seus setores (mesmo que seja online!)**

Caso não haja motivos para tornar a vaga "confidencial", **é interessante que a empresa encontre-se de portas abertas aos candidatos!** Essa é uma iniciativa atual e que é vista com bons olhos pelos novos talentos, pois frequentemente desejam saber como será seu dia a dia na empresa, quais as tarefas mais recorrentes e, claro, quem seriam seus líderes e colegas de equipe!

**Essa é uma oportunidade do candidato de se apaixonar pela sua empresa.** Por isso, seja transparente e, ao invés de ocultar informações, **forneça mais esclarecimentos, pois eles podem ser essenciais para atrair um novo talento!** Uma imersão na empresa e/ou na área correspondente à vaga pode acontecer por meio de uma transmissão ao vivo ou visita presencial, na qual seria contada a história da empresa, ou até mesmo ocorreria um bate-papo com os líderes dos times da organização. Há também a possibilidade de serem abordados assuntos sobre a rotina de trabalho e o impacto que a empresa vem apresentando no mercado com as suas soluções. Esses são alguns exemplos, mas lembre-se que o que vale mesmo é provocar o encantamento dos candidatos em relação ao seu negócio!



## Realizar dinâmicas plurais para uma melhor análise do candidato

Criar um cenário lúdico, temático e plural nas dinâmicas em grupo é algo trabalhoso. Sendo assim, para que isso aconteça, é ideal que ocorram pesquisas sobre modelos de dinâmicas já existentes que possibilitem análises eficientes e focadas nos desejos da sua companhia.

Interações em grupos que proporcionam aos candidatos a lidarem com a diversidade também são fundamentais, pois a desigualdade só é revertida quando ações saem do papel e ganham formas práticas. **A incorporação de uma marca mais humana, empática e engajada socialmente é uma tendência que deve ser seguida.** Cada vez mais, percebemos o quanto viver e trabalhar com uma comunidade diversa é positivo para o crescimento pessoal dos cidadãos.

Não podemos deixar de falar sobre o benefício que **a implantação de dinâmicas** pode trazer. **Elas funcionam como um test-drive, visualizando como os candidatos se portarão quando forem efetivados,** por isso não perca a oportunidade de ter acesso a esse bônus!

**Através desse recurso os contratantes têm a possibilidade de avaliarem como são os comportamentos dos seus futuros colegas de trabalho,** uma vez que proporcionam uma interpretação de como eles encaram as questões internas da rotina de serviço.





## Atentar para a análise de comportamento

Afinal, o que é realmente crucial para se analisar em um candidato? Um indivíduo se expressa de maneiras muito diversas em seu dia a dia. Um bom recrutador sabe captar quais os pontos fortes e fracos do candidato e consegue interpretar suas ações em cada etapa do processo. **Uma boa escuta e observação são importantes, mas para que a seleção de pessoas seja assertiva é preciso que se tenham critérios de aprovação e reprovação com base em competências técnicas e também interpessoais.**

As **competências técnicas** podem facilmente ser mensuradas pelo **gestor responsável** pela área que a vaga diz respeito, por isso a **comunicação e um bom alinhamento** com ele serão necessários.

Já a **análise com base em competências interpessoais**, diz respeito a interpretação de comportamentos, ações e reações do candidato que **demonstram suas habilidades no trato com outras pessoas**. Alguns exemplos de competências que podem ser observadas durante uma seleção são: liderança, flexibilidade, proatividade, resiliência, comunicação, entre outras.

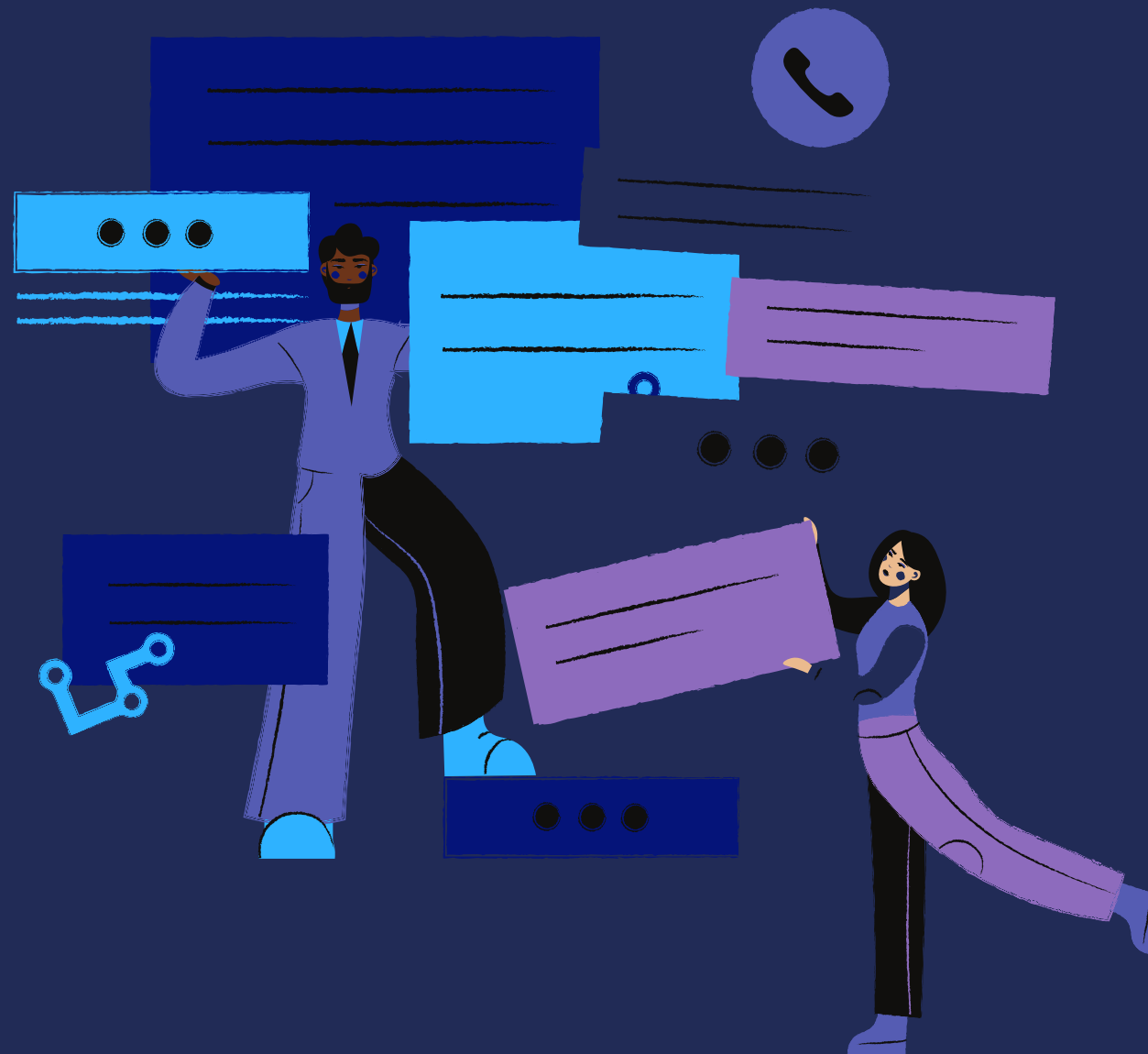
É interessante que o gestor e o recrutador definam quais competências são importantes que o candidato possua para se encaixar na vaga, o que **agilizará o processo, diminuirá taxas de rotatividade de funcionários** e também tornará a **seleção mais eficiente** e o **candidato mais contente** ao exercer seu novo trabalho!



## Investir no feedback dos candidatos reprovados

O **feedback** é uma devolutiva sobre o desempenho do candidato nas etapas que participou. Para a pessoa que entra em um processo de seleção visando um emprego é frustrante ser rejeitado e, ainda mais, sem justificativa aparente.

A proposta do feedback é trazer um aspecto mais humano ao processo de seleção, uma vez que neste momento são colocados os pontos positivos e pontos “a melhorar” apresentados pelo candidato ao longo de cada fase. Dessa maneira, ele tem uma **experiência de crescimento** ao participar do processo, ainda que não tenha sido selecionado! Isso fará com que seus candidatos enxerguem com bons olhos a sua empresa e até retornem a concorrer por outras vagas.





## Notas Finais

E chegamos ao fim do nosso checklist! Obrigado por ter nos acompanhado até aqui!

Diante de todos esses pontos, ressaltamos que **tais iniciativas e toda sua eficácia também se aplicam a processos seletivos feitos na modalidade presencial.**

**Esperamos que você possa colocar esse passo-a-passo em prática e provar seus ótimos resultados, desenvolvendo assim um processo seletivo mais assertivo, criativo e humanizado!**

**Caso tenha alguma dúvida em relação a este assunto ou tenha notado, diante deste aprendizado, que sua empresa precisa focar mais em cultura organizacional, não hesite: contacte-nos por algum dos meios abaixo!**



[Site](#)

[Instagram](#)

[LinkedIn](#)

[Facebook](#)

**E-mail:** [humanusjr@gmail.com](mailto:humanusjr@gmail.com)

**Ficaremos felizes com o seu retorno!**