

## **Agências e grandes empresas revelam como escolhem seus funcionários**

Muita gente não faz a mínima idéia de como são os processos seletivos das empresas, quais são as etapas e quem aprova os candidatos. No entanto, saber como funciona a contratação pode aumentar as chances de quem está desempregado. Por isso, veja o que dizem gerentes de recursos humanos de agências de recrutamento.

O ponto de partida é a definição do perfil da vaga. “A empresa que procura um funcionário define quais são as competências que a pessoa deve ter”, diz a diretora e consultora da Racional Recursos Humanos, Maria Júlia Trevizan. “Nós então vemos qual é o plano estratégico da empresa, quais são suas metas e passamos a avaliar as pessoas que temos disponíveis, para encontrar alguém que se adapte à cultura da companhia.”

Os candidatos são encontrados de várias formas: pelos currículos enviados às empresas recrutadoras, em bancos de dados disponíveis no mercado, por indicação, parcerias com escolas e universidades, anúncios em jornais e, em alguns casos, em uma verdadeira caça à pessoa.

Com tantas pessoas procurando emprego, parece improvável, mas em alguns casos as recrutadoras enfrentam dificuldade para achar um candidato com os requisitos necessários. Isso depende das características da vaga, que variam muito de acordo com a empresa e da região.

Se possível, as empresas tentam pré-selecionar um número 100 vezes maior do que o necessário para começar a seleção, segundo a gerente nacional de seleções do grupo Tradição, Talentos e Soluções, Cláudia Saad. “É sempre melhor ter um grande volume de pessoas para ter uma garantia”, justifica.

Passada esta fase, os candidatos começam a ser testados. Geralmente, é feita uma triagem por telefone, para verificar se o que as pessoas colocam no currículo é verdade. Os que forem aprovados são chamados para uma entrevista coletiva, se forem muitas pessoas, ou para uma dinâmica de grupo, se o cargo exigir habilidades em liderança e trabalhos em equipe

Caso o emprego seja para área operacional, pode ser exigido testes técnicos, de raciocínio lógico ou de concentração, que costumam ser eliminatórios. Se a vaga for muito específica, o candidato pode ter que analisar um estudo de caso da área e propor soluções. De acordo com Cláudia, é comum às pessoas que são eliminadas se sentirem incapazes ou incompetentes, mas ela alerta que não existe certo ou errado nesta hora. “O que a gente procura é o que a empresa precisa.

Saem desta etapa quatro ou cinco candidatos, que são daí entrevistados por alguém da empresa que possui a vaga, explica o gerente administrativo do Grupo Parceria Recursos Humanos, Walter Guimarães. “A empresa escolhe uma pessoa, mas, se não gostar, nós começamos tudo de novo. A dificuldade em encontrar um empregado, segundo Guimarães, aumenta de acordo com o grau de especialização da vaga. Achar um executivo, por exemplo, não é coisa fácil.

Por fim, se a empresa aceitar o candidato, ele passa por um período de teste, com acompanhamento da agência recrutadora, finaliza a gerente de seleção da Nossa Gestão de Pessoas, Rosana Woellner. “Nós damos um retorno aos participantes, para realmente fechar a contratação. Falamos inclusive com os que não foram aprovados no processo de seleção.

Processos nas grandes empresas são semelhantes aos das agências

Nas grandes empresas, o processo de seleção é semelhante ao feito pelas agências de emprego. Na operadora de telefonia TIM, por exemplo, o gestor da área que abriu a vaga define, junto com o departamento de Recursos Humanos, o perfil exigido. A partir daí, a prioridade é para funcionários da empresa. “Para todos os cargos, a preferência sempre é interna”, afirma Denize de Paula Arantes, gerente de recrutamento e seleção da TIM.

Se não houver candidatos “da casa”, a empresa faz anúncios para buscar profissionais. Após uma triagem dos currículos enviados e dos já cadastrados pelo site da empresa, as próximas etapas são dinâmica de grupo, teste técnico (dependendo do cargo) e entrevista. O gestor da área entrevista o candidato selecionado e aplica um teste de competência. “A TIM exige 23 competências, como a pró-atividade, por exemplo, e o objetivo da entrevista é avaliar se o candidato está pronto a assumi-las.

Na multinacional Siemens, cada candidato é tratado como se fosse um cliente. “Valorizamos todo o processo. Este é o primeiro contato do candidato com a organização e ele pode ser um cliente em potencial”, afirma Jacson de Barros, gerente de RH da unidade de Curitiba.

Um analista de RH acompanha o processo, cuja parte técnica é feita por uma empresa de consultoria terceirizada. Depois de estabelecido o perfil da vaga, são feitos testes, dinâmicas de grupo e uma entrevista final, conduzida pelo gerente da área que está contratando. Neste momento, ele terá em mãos todos os testes feitos pelo candidato e análises de seu desempenho para ajudar em sua decisão final.

O candidato selecionado participa então do programa de integração. Ele ganha um “padrinho” ou “madrinha”, que vai acompanhá-lo e ambientá-lo na empresa. Depois, o recém-contratado pode se candidatar internamente para uma vaga na empresa e deixar a sua em aberto. “Quando há esse movimento, abre-se outra vaga. É um processo em cadeia.” Na Siemens esse processo começa cedo, com o candidato ainda na universidade. Cerca de 60% dos estagiários e trainees são aproveitados pela empresa.

Executivos - Os “caçadores de cabeças”

Quando o assunto é achar um executivo, a contratação vira uma verdadeira caça. “Nós começamos a conversar com pessoas do mercado, para achar alguém que tenha as características que a empresa precisa. De vez em quando achamos alguns que estão desempregados, mas normalmente nós os roubamos de outras empresas”, conta a diretora e consultora da Racional Recursos Humanos, Maria Júlia Trevizan. Os executivos são cortejados com propostas de melhor desenvolvimento de carreira e salários atraentes.

Alguns consultores se especializam na busca por executivos e se tornam os chamados “headhunters” -- literalmente “caçadores de cabeças”.

Jornal de Londrina