

CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM PROCESSOS GERENCIAIS

GESTÃO DE PESSOAS 2

Profa. Dra. Andressa Bregalda Belan

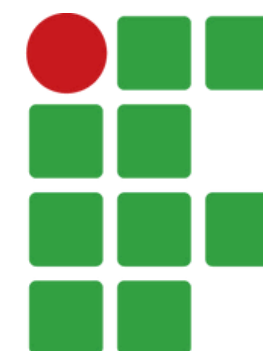
AULA 2



andressa.belan@ifsc.edu.br

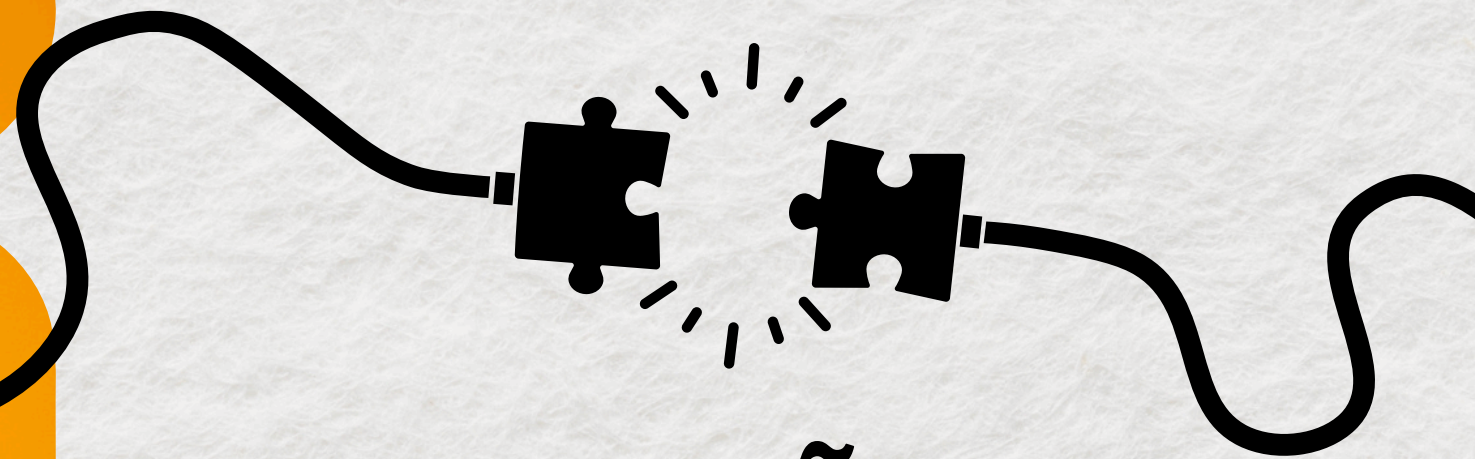


[@andressabbelan](https://www.instagram.com/andressabbelan)



**INSTITUTO
FEDERAL**
Santa Catarina

Câmpus
Tubarão



**CAPTAÇÃO DE
PESSOAS**

**RECRUTAMENTO
E SELEÇÃO**

Profa. Dra. Andressa Bregalda Belan



OBJETIVO DO RECRUTAMENTO

Atrair pessoas qualificadas para serem selecionadas num mercado de trabalho e virem a prestar serviços à uma organização.

“O PROCESSO DE RECRUTAMENTO NECESSARIAMENTE COMEÇA COM UMA DESCRIÇÃO DETALHADA DO CARGO. SEM ISSO, FICA IMPOSSÍVEL O RECRUTADOR SABER SE ALGUM CANDIDATO ESTARÁ APTO PARA PREENCHER A VAGA”

(IVANCEVICH, 2008, P.190)

DESCRIÇÃO DE CARGO

RELACIONAM AS TAREFAS, OS DEVERES E AS RESPONSABILIDADES DO CARGO



Título do cargo: título do cargo e outras informações identificadoras, como, por exemplo, faixa salarial

Resumo/Sumário Executivo: descrição curta da finalidade do cargo

Equipamentos: informações claras dos equipamentos, das ferramentas e dos dados necessários para a realização do trabalho

Ambiente: descrição das condições de trabalho do cargo

Atividades: descrição das tarefas que deverão ser desenvolvidas pelo ocupante

(IVANCEVICH, 2008)

ESPECIFICAÇÃO DE CARGO

PREOCUPAM-
SE COM OS
REQUISITOS
NECESSÁRIOS
AO OCUPANTE



Profa. Dra. Andressa Bregalda Belan

Esforço mental/Conhecimentos: conhecimentos teóricos e práticos que o ocupante do cargo deverá possuir para desempenhar as atividades do cargo, como, por exemplo, experiência conhecimentos e iniciativa.

Responsabilidades: exigências impostas ao ocupante do cargo para impedir danos à produção, ao patrimônio e à imagem da empresa, como responsabilidade por supervisão e documentos, por exemplo.

Condições físicas: desgastes físicos do ocupante em decorrência de tensões, movimentos, posições assumidas, entre outros.

Condições de trabalho: ambiente em que é desenvolvido o trabalho e os riscos a que o ocupante do cargo está submetido.

Supervisão dada/recebida: organograma e relação com outros cargos.

Outras informações: salário, escolaridade, etc.



Processo Seletivo da Heineken (O Candidato)



Copy link



**Estou bem.. Eu vou pegar
uma água daqui a pouco.**

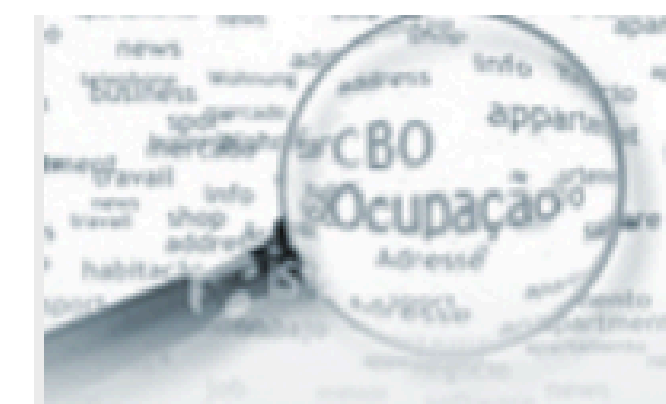
Watch on  YouTube

[Informações Gerais](#)[Regulamentação](#)[Legislação](#)[Tábua de Conversão](#)[Buscas](#)[Serviços](#)[▶ Solicitar Demandas](#)[▶ Acompanhamento de Solicitações](#)[▶ Downloads](#)[▶ Histórico de Alterações](#)[Perguntas Frequentes](#)[? Fale com a CBO](#)[Ouvidoria MTE](#)

CBO - Classificação Brasileira de Ocupações

Atenção! Já encontra-se disponível no site CBO o novo processo para preenchimento do formulário para solicitação de demandas junto a CBO.

A Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, instituída por portaria ministerial nº. 397, de 9 de outubro de 2002, tem por finalidade a identificação das ocupações no mercado de trabalho, para fins classificatórios junto aos registros administrativos e domiciliares. Os efeitos de uniformização pretendida pela Classificação Brasileira de Ocupações são de ordem administrativa e não se estendem as relações de trabalho. Já a



**Encontre sua
ocupação na CBO**

Palavra Chave

Pesquisar



Análise e dimensionamento do quadro

- Verificar as lacunas e sobras
- Confrontar a situação desejada em cada nível com a situação existente.

“O planejamento auxilia na determinação de lacunas e excessos no presente e futuro, permitindo que a organização tome decisões em relação às pessoas e que as pessoas possam se orientar no seu desenvolvimento de carreira”
(DUTRA, 2016)

ANÁLISE DO NÍVEL DE PREPARO DAS PESSOAS PARA POSIÇÕES DE MAIOR COMPLEXIDADE

CONDIÇÃO DA PESSOA PARA:

- MANUTENÇÃO DO ESPAÇO OCUPACIONAL OU;
- PROMOÇÃO/AVANÇO NA FAIXA SALARIAL

Análise individual		
Perfil de competências para a próxima posição	Atende	Não atende
Competência A	X	
Competência B		X
Competência C		X
Competência D	X	
Competência E	X	

NÍVEL DE PRONTIDÃO: 60%

QUANTIDADE DE PESSOAS EM CADA DEGRAU DA CARREIRA COM NÍVEL DE PRONTIDÃO PARA O DEGRAU SEGUINTE

Degraus da carreira	100%	80-99%	50-79%	0-49%
V				2
IV	2	6	2	
III				10
II		5		5
I	20		10	



SUA VEZ

Pense em um cargo da organização na qual você trabalha e faça a descrição deste cargo baseado nos conceitos trabalhados até o momento.