

CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM PROCESSOS GERENCIAIS

GESTÃO DE PESSOAS 2

Profa. Dra. Andressa Bregalda Belan

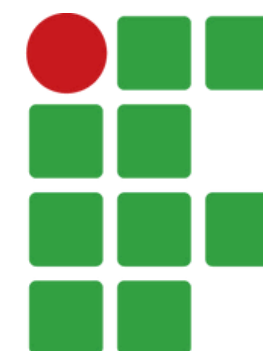
AULA 3



andressa.belan@ifsc.edu.br



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



**INSTITUTO
FEDERAL**
Santa Catarina

Câmpus
Tubarão



TIPOS DE RECRUTAMENTO

INTERNO
EXTERNO
MISTO

VARIÁVEIS QUE INFLUENCIAM A DECISÃO por Recrutamento Externo ou Interno

TEMPO

determina a URGÊNCIA da contratação e indica a fonte de recrutamento mais adequada.

CUSTO

representa o recurso disponível para iniciar um processo de recrutamento e seleção e possibilita identificar as fontes de recrutamento pela diferenciação de custo que cada uma representa.

Aspectos observados	Mercado Interno	Mercado Externo
Cultura organizacional	Consolida cultura e/ou adapta para as necessidades do contexto	Oferece visão crítica e/ou auxilia na renovação da cultura
Conceitos, técnicas e instrumentos de gestão	Aprimora os existentes e internaliza novidades dentro da cultura existente	Aprimora os existentes a partir da vivência externa
Desenvolvimento humano	Desenvolve-se e auxilia o desenvolvimento de outros a partir da cultura existente	Oferece sua experiência externa no desenvolvimento das demais pessoas e desenvolve-se amalgamando sua experiência com a cultura da organização
Otimização de recursos	Aproveita as pessoas preparadas para assumir atribuições e responsabilidades de maior complexidade	Cobre lacunas existentes na empresa, por não ter pessoas preparadas para as necessidades imediatas da organização

(Dutra, 2016)

VANTAGENS DO MERCADO INTERNO E EXTERNO

Profa. Dra. Andressa Bregalda Belan

SELEÇÃO DE PESSOAS

Escolha da pessoa mais indicada para ocupar o cargo em aberto na empresa.

Profa. Dra. Andressa Bregalda Belan



FATORES QUE DEVEM SER CONSIDERADOS

Exigência do cargo

CARACTERÍSTICAS EXIGIDAS (CHA) PARA O BOM DESEMPENHO DAS FUNÇÕES

Características do candidato

CONJUNTO DE CARACTERÍSTICAS (CHA) QUE CADA CANDIDATO POSSUI

Garantir que os processos seletivos sejam inclusivos para pessoas com deficiência (PCDs) e outros grupos vulneráveis.

Revisar descrições de cargos: foco nas competências essenciais, evitando exigências desnecessárias que excluam candidatos.

Assegurar recursos de acessibilidade: Provas adaptadas / Intérprete de Libras / Plataformas digitais acessíveis

A seleção pode
resultar na
contratação de um
candidato
inadequado para a
vaga?



A seleção pode
resultar na
contratação de um
candidato com
qualidades muito
superiores do que o
exigido para a vaga?



SELEÇÃO DE PESSOAS

Comparação entre as variáveis "x" e "y"

X = requisitos do cargo (descrição e análise do cargo através de instrumento de medida como uma ficha de especificação).
Y = perfil das características dos candidatos à disputa, obtida por aplicação das técnicas de seleção.

X > Y - candidato não atinge condições para assumir o cargo

X = Y - candidato aprovado

X < Y - candidato supera as condições. Superdotado para o cargo.

Profa. Dra. Andressa Bregalda Belan



TÉCNICAS DE SELEÇÃO



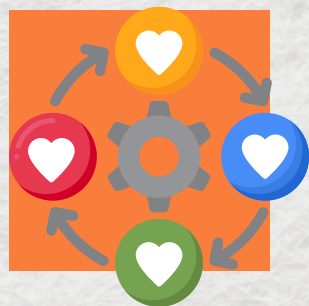
ANÁLISE DE CURRÍCULO

possibilita comparar as características profissionais com o perfil desejado.



TESTES PRÁTICOS ou ESCRITOS

avalia se o candidato sabe desempenhar funções específicas ou o conhecimento sobre assuntos específicos.



DINÂMICAS DE GRUPO

tem o objetivo de verificar os comportamentos dos participantes. Geralmente analisam as características de liderança, sociabilidade, iniciativa, comunicação, criatividade, etc.



ENTREVISTA

tem o objetivo de detectar dados e informações mais detalhadas dos candidatos participantes do processo seletivo. Pode ser estruturada ou não estruturada.

ANÁLISE DE CURRÍCULO

Categorias de análise	Candidato	Pontuação
Escolaridade	Superior	20 pontos
Tempo de experiência	Três anos	40 pontos
Idiomas	Inglês	10 pontos
Cargos ocupados	Gerência Administrativa	50 pontos
n...	blábláblá	100 pontos
Total Etapa Currículo		220 pontos

Parâmetros de análise	5	4	3	2	1
Objetivo na comunicação					
Questão 1		x			
Questão 2			x		
Questão n	x				
Fluência verbal					
Questão 1		x			
Questão 2	x				
Questão n					x
Iniciativa					
Questão 1		x			
Questão 2				x	
Questão n					x
Organização					
Questão 1					x
Questão 2			x		
Questão n					x
n...					x
Total Etapa Entrevista	16 pontos				

Parâmetros entrevista

PARA REFLETIR...

Se o melhor candidato para a vaga tiver uma deficiência que exige adaptações na empresa, como a organização deve agir?

- O CUSTO DA ADAPTAÇÃO É UM INVESTIMENTO OU UM OBSTÁCULO?
- A EMPRESA ESTÁ PREPARADA PARA RECEBER E VALORIZAR ESSE PROFISSIONAL?
- O QUE ISSO REVELA SOBRE A CULTURA ORGANIZACIONAL?



SUA VEZ

Pense em um cargo da organização na qual você trabalha e estabeleça os processos de recrutamento e seleção (incluindo critérios de acessibilidade), baseado nos conceitos trabalhados até o momento.

Poste no Moodle!