

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS - CAMPUS SOROCABA



COMO SE PREPARAR PARA PROCESSOS SELETIVOS NA TRANSFORMAÇÃO DIGITAL

GRUPO DE ESTUDOS: GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS

Cristina Lourenço Ubeda, André Augusto Santos, Gabriela Rodrigues da Mota, Jennifer Rhayra Pires de Campos, Luiza Trabachini, Thiago Sansana de Sousa, Sérgio Everton Ferraz, Victor Gabriel Pedroso Lima

**SOROCABA
2020**

COMO SE PREPARAR PARA PROCESSOS SELETIVOS NA TRANSFORMAÇÃO DIGITAL



© 2020 by André Augusto Santos, Gabriela Mota, Jennifer Rhayra, Luiza Trabachini, Thiago Sansana, Sérgio Ferraz, Victor Gabriel Pedroso.

Direitos dessa edição reservados à Comissão Permanente de Publicações Oficiais e Institucionais - CPOI

É proibida a reprodução total ou parcial desta obra sem a autorização expressa do Editor.

Editoração eletrônica: Cristina Lourenço Ubeda

Normalização e Ficha Catalográfica: Marina P. Freitas CRB-08/ 6069

Revisão Gramatical e ortográfica: Cristina Lourenço Ubeda

Grupo de Estudos: Gestão Estratégica de Pessoas. Coordenadora: Profa. Dra. Cristina Lourenço Ubeda

Dados internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)

Como se preparar para processos seletivos na transformação digital. / André Augusto Santos ... [et al.]. — Sorocaba : UFSCar/CPOI, 2020.
27 p.

ISBN: 978-65-86558-15-9

1. Administração. 2. Gestão de pessoas. 3. Processos seletivos. 4. Dinâmica de grupo. 5. Entrevistas. I. Título.



Comissão Permanente
de Publicações Oficiais
e Institucionais da UFSCar



Reitora
Wanda Aparecida Machado Hoffmann
Vice-Reitor
Walter Libardi

INTRODUÇÃO



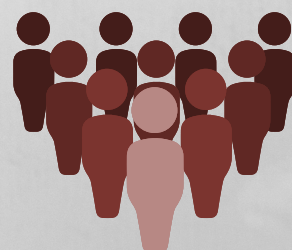
Os resultados do trabalho dos(as) profissionais estão diretamente ligados com características, valores e competências individuais que, por sua vez, precisam estar alinhados com a cultura organizacional da empresa. Diferentes culturas apresentam dimensões e processos particulares que se tornam direcionadores de padrões de desempenho empresarial e humano.

Neste cenário da transformação digital e das recentes mudanças no mercado de trabalho diante do enfrentamento da COVID 19, cabe aos(às) profissionais a preparação para vivenciar os processos seletivos não presenciais, tendo como base o *fit cultural*, ou seja, o alinhamento entre expectativas profissionais e empresariais para envolvimento no trabalho e busca por resultados significativos.

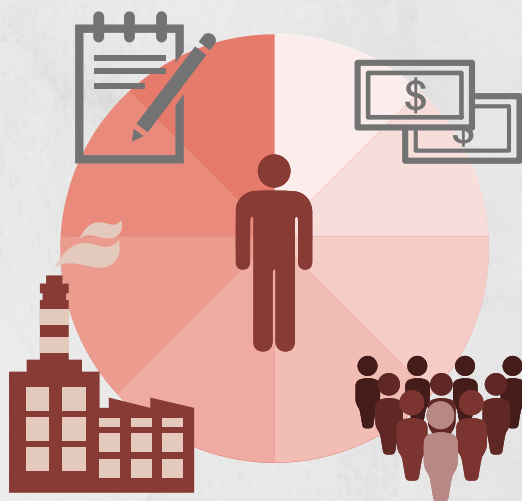
Afinal, ao mesmo tempo que responsáveis por recrutamentos corporativos estão vasculhando *on-line* nas redes sociais por profissionais, há quem esteja buscando empresas atrativas em razão de sua imagem, de compensações oferecidas e de conexão com propósitos de vida.

Esta apostila traz algumas dicas práticas para os processos seletivos na transformação digital.

Aproveite! Compartilhe!



FIT CULTURAL



O alinhamento entre expectativas profissionais e empresariais para envolvimento no trabalho e busca por resultados significativos.

O QUE AS EMPRESAS BUSCAM?

Nos processos seletivos, as empresas buscam conhecer os(as) candidatos(as), conduzindo entrevistas e dinâmicas de grupo.

O(A) futuro(a) profissional será avaliado por:

- formação;
 - experiências;
 - conhecimentos;
 - competências;
 - aspectos comportamentais, etc.
-

AS 10 COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS EM 2020

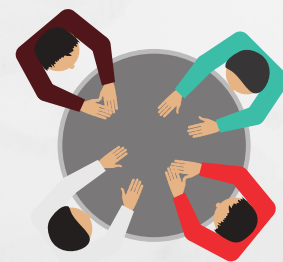
1. Resolução de problemas complexos
2. Pensamento crítico
3. Criatividade
4. Gestão de Pessoas
5. Coordenando com os outros
6. Inteligência emocional
7. Julgamento e tomada de decisão
8. Orientação de serviço
9. Negociação
10. Flexibilidade cognitiva



Fonte: World Economic Forum Report. January, 2016.

DINÂMICA DE GRUPO

Como se comportar?



#1 Meus defeitos

Fale de seus pontos fracos (ou pontos de melhoria) de maneira sincera.

É uma demonstração de que o(a) candidato(a) se conhece bem, sabe quais são seus pontos fracos e o que está fazendo concretamente para superar esse obstáculo.

#2 Fale a verdade

Não minta, pois quando mentimos nosso corpo demonstra isso através de gestos que os(as) recrutadores(as) sabem identificar.

Quando estiver frente a frente com o recrutador(a), procure olhá-lo(la) nos olhos, manter-se calmo(a) e falar com clareza quando for questionado(a).

#3 Falar e escrever bem é essencial!

Treine a fala e a escrita para causar uma boa impressão.

Alguns processos exigem uma redação. O tema depende da empresa e cargo pretendido, mas geralmente os(as) recrutadores(as) pedem para explicar porque a empresa deve contratar você, ou pedem para que você conte suas experiências profissionais passadas.

Evite gírias, vícios de linguagem e palavrões.

DINÂMICA DE GRUPO

Como se comportar?



#4 Trabalho em equipe

Tenha em mente que os(as) recrutadores(as) estão observando a sua capacidade de trabalhar em equipe.

Envolve-se na tarefa, exponha suas ideias de forma respeitosa e confiante.

É normal que você queira mostrar seus talentos, conhecimentos ou liderança. Mas cuidado para não atropelar outras falar.

#5 Use exemplos e seja coerente

Use exemplos de experiências vividas - profissionais e também pessoais - para destacar seus pontos fortes e fracos.

Achar uma resposta pronta parece simples, mas é um erro muito comum cometido pelos(as) candidatos(as) quando não atentam para a coerência de exemplos com sua história de vida.

DINÂMICA DE GRUPO

Como se comportar?



#6 Pense, escreva, treine

Para se sentir mais confiante, é interessante adiantar situações ou perguntas que possam causar algum tipo de desconforto na hora da dinâmica ou entrevista.

Não que você precise decorar exatamente o que vai falar no dia. Mas, esse treino o(a) ajudará a organizar melhor as ideias e se expressar de forma mais assertiva.

Busque informações da empresa a qual você se candidatou para a vaga.

#7 Controle suas emoções

Tenha em mente que frustrações acontecem e que é impossível passar em todos os processos e trainees.

Não se deixe abater, manter a autoconfiança é fundamental!

Encare os processos seletivos como uma oportunidade de aprendizagem profissional.

Tendências



O Global Recruiting Trends 2018 do LinkedIn destaca que destaca que a Inteligência Artificial (AI) está ajudando a economizar tempo e a entregar as melhores análises sobre os(as) candidatos(as).

Basicamente, quase todas as entrevistas combinam:

- 1.o **estilo estruturado** com um roteiro predefinido, e
- 2.o **estilo comportamental** com perguntas que avaliam as atitudes e personalidade do(a) candidato(a).

ENTREVISTA ON-LINE

Dicas

1. Pesquise bem a empresa pretendida;
2. Revise seu currículo e perfis em redes sociais;
3. Esteja bem-informado(a) sobre a empresa pretendida, sobre a área de trabalho da vaga e sobre questões contextuais importantes;
4. Prepare-se para as perguntas comportamentais. Lembre-se que a empresa buscará conhecer você pelo fit cultural;



Técnica STAR para contar experiências vividas:



Situation (situação): descreva a situação em que você se encontrava

Task (tarefa): descreva a tarefa que você precisava cumprir ou desafio que tinha de superar

Action (ação): narre as soluções que você encontrou e atitudes que tomou para resolver a situação

Result (resultado): termine a história com os resultados que alcançou, valorizando sua atuação.

ENTREVISTA ON-LINE

Dicas



5. Esteja em seu melhor estado;
6. Planeje-se para estar disponível antes do horário marcado, antecipe-se em pelo menos 10 minutos;
7. Cumprimente o/a(s) entrevistador/a(as/es) assim que ingressar em sala virtual;
8. Se possível, abra seu vídeo e mantenha contato visual com o(a) entrevistador(a);
9. Se você tiver um real interesse em ocupar a vaga, mostre entusiasmo;
10. Não fale mal de seu atual ou antigo empregador. Não revele informações confidenciais sobre a empresa na qual você trabalha ou trabalhou.



ENTREVISTA ON-LINE

O que fazer?



Os(As) recrutadores(as) estão usando, cada vez mais, entrevistas on-line; bem como softwares de comunicação e mídias digitais que já integram a webcam e facilitam todo o processo de seleção.

Mas, assim como em uma entrevista presencial, você precisa estar preparado(a) para mostrar seu melhor na frente do computador.

O importante é ter em mente que a imagem que aparecerá no vídeo é sua imagem profissional, e cada detalhe será analisado pelo recrutador.

Fique atento(a) ao equipamentos utilizados. Capriche na iluminação do ambiente.

ENTREVISTA ON-LINE

Como funciona?

Figura 1: O uso de chatbot para entrevistas.



Em uma parceria entre o **Itaú Unibanco** e a *startup* de recrutamento *online* **99jobs** deu um passo além, e foi na segunda direção: criou um *chatbot* com a missão não só de identificar qualidades profissionais, mas também perfis éticos que se adequem ao banco.

O *chatbot* assume a figura de Paula, uma jovem negra que “faz estágio” em uma agência do Itaú. Por meio de uma página no *Facebook*, ela conversa com os(as) interessados(as) em estagiar e trabalhar nas agências do Itaú e filtra os(as) candidatos(as), direcionando-os(as) para oportunidades mais indicadas ao seu perfil, localidade e experiência.

Fonte: Época Negócios; 2019.

AS REDES SOCIAIS



A internet contribui para o contato on-line em processos de gestão de pessoas através das redes sociais.



As empresas e os(as) profissionais já utilizam os benefícios de mídias e redes sociais.



AS REDES SOCIAIS

Figura 2: As redes sociais usadas no recrutamento.

Rede social usada no recrutamento	2011	2013	2015
LinkedIn	95%	94%	96%
Facebook	58%	54%	66%
Twitter	42%	39%	53%
Instagram	--	--	7%

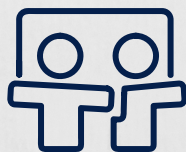
Fonte: SHRM Survey Findings; 2016.



O *LinkedIn*, a plataforma mais popular em direcionamento profissional, conta com mais 500 milhões de usuários(as).

A Internet contribui para o contato *on-line* em processos de gestão de pessoas através das redes sociais.

As empresas e os profissionais já utilizam os benefícios de mídias e redes sociais.



RECRUTAMENTO PASSIVO



O recrutamento passivo busca candidatos(as) usando as redes sociais.

As empresas atentas às redes sociais buscam atrair e manter os(as) melhores profissionais, pelas maiores possibilidades de:

- definir abrangência geográfica específica para a vaga - local, nacional ou internacional;
- acessar candidatos(as) mais qualificados(as) com menor tempo e esforço; e
- criar uma comunidade *on-line* focada na empresa.

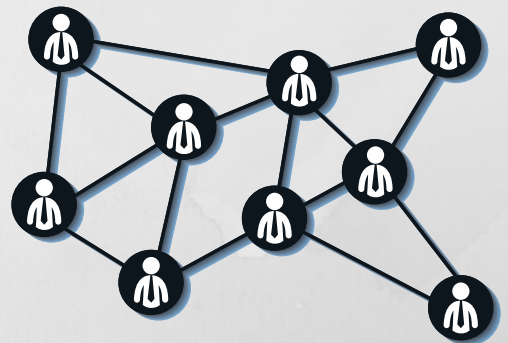
As empresas são capazes de obter ou verificar informações em perfis de candidatos(as) ao acessar currículos públicos, intenções de carreira, *networking* de trabalho, experiências e potenciais de desempenho.

CONEXÕES NAS REDES SOCIAIS

Círculos mais utilizados para conexões em redes sociais:

- Associações de ex-alunos(as) e listas de *networking* em trabalhos anteriores;
- A própria família;
- Membros das famílias de amigos(as);
- Professores(as), conselheiros(as), instrutores(as) e colegas;
- Ex-chefes;
- Listas de *networking* por afinidades pessoais (associações em clubes, grupos religiosos, voluntariado, etc.)

Fonte: BOHLANDER; SNELL, 2015.



REDES SOCIAIS

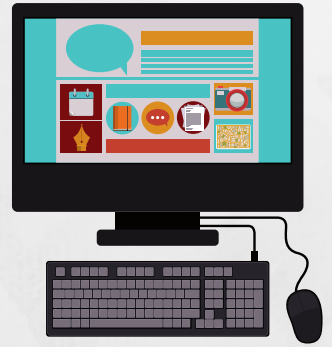
O que não postar!!



- Não critique o local em que você trabalha ou trabalhou;
- Lembre-se que a sua imagem é ou será associada ao local em que trabalha, portanto, mesmo nas redes sociais é preciso lembrar que tudo que você fizer pode prejudicar a sua imagem ou da empresa;
- Não faça comentários maldosos sobre clientes, isso pode afastar potenciais novos clientes;
- Preste atenção sobre o que e como você está escrevendo. Escrever corretamente é fundamental;
- Jamais faça comentários racistas, homofóbicos e/ou misóginos.

REDES SOCIAIS

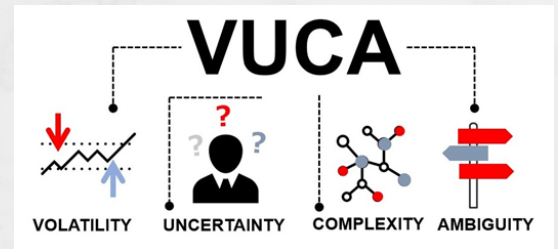
Como interagir?



- Controle a privacidade do que é publicado. É possível escolher se o post será visto por todos ou apenas pelos seus amigos na rede social.
- Escolha bem quem você aceitará para ser sua conexão. Se preferir não se conectar a algum(a) colega pelo Facebook, pode fazer isso pelo LinkedIn, que é a rede de contatos profissionais.
- Escolha uma boa foto para colocar no seu perfil, afinal este é seu cartão de visitas.
- Em época que se posta absolutamente tudo nas redes sociais, ter bom senso é fundamental.
- Aproveite as redes sociais para inspirar e atrair olhares de admiração e não para prejudicar a sua imagem como profissional.

TRANSFORMAÇÃO DIGITAL

Concluindo



LEMBRE-SE!!!

Os (As) responsáveis por recrutamentos corporativos estão vasculhando on-line nas redes sociais por profissionais.

Aproveite as dicas práticas para os processos seletivos na transformação digital desta apostila.

Compartilhe!

REFERÊNCIAS

BOHLANDER, G. W.; SNELL, S. A. Planejamento e recrutamento de recursos humanos. *In*: BOHLANDER, G. W.; SNELL, S. A. **Administração de recursos humanos**. Tradução da 16. ed. São Paulo: Cengage, 2015. p. 193.

CAPPELLI, P. Making the Most of On-Line Recruiting. **Harvard Business Review**, v. 79, n. 3, p. 139-146, 2001.

FAUSTINO, R. Novo chatbot do Itaú faz entrevistas de emprego no Facebook e usa valores culturais como critério. **Época Negócios**. Disponível em:
<https://epocanegocios.globo.com/Tecnologia/noticia/2019/04/novo-chatbot-do-itaui-faz-entrevistas-de-emprego-no-facebook-e-usa-valores-culturais-como-criterio.html/>. Acesso em: 22 nov. 2019.

GUIA DA CARREIRA. **5 Dicas pra se dar bem em um processo seletivo**. Disponível em:
<https://www.guiadacarreira.com.br/carreira/emprego/dicas-processo-seletivo/>. Acesso em: 22 nov. 2019.

NATRAJAN, N. Strategic recruitment through Social Media. *In*: INTERNATIONAL CONFERENCE ON "ACHIEVING SUSTAINABLE STRATEGIC ADVANTAGE (ICASSA 2K17), 2., 2017, Greater Noida, India. **Anais [...]**. Greater Noida, India , 2017.

THE 4 TRENDS Changing How You Hire in 2018 and beyond. *In*: IGNATOVA, M. **Linkedin Talent Blog**. Disponível em:
<https://business.linkedin.com/talent-solutions/blog/trends-and-research/2018/4-trends-shaping-the-future-of-hiring>. Acesso em: 22 nov. 2019.

WORLD ECONOMIC FORUM. The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. **Report**. January , 2016. Disponível em
http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf . Acesso em: 22 nov. 2019.