

Proposta de Trabalho

Recrutamento e Seleção

O Recrutamento e Seleção é um processo importante em todas as organizações, pois é através deste que os candidatos irão adentrar a empresa. É muito importante todo empenho durante esse processo para que as pessoas sejam alocadas em vagas onde elas tenham competência e aptidão para desempenhar as tarefas daquele cargo. Caso contrário a organização correrá o risco de colocar pessoas que não possuem os requisitos essenciais para desempenhar suas atividades e em consequência disso a empresa tem seu resultado final afetado, perdendo tempo, gerando custos e aumentando o índice de rotatividade.

O recrutamento é importante, pois através dele é possível atrair candidatos a vaga anunciada, sendo basicamente um sistema de informação através do qual a organização divulga e oferece ao mercado a oportunidade de emprego que deseja preencher e visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização.

Enquanto o recrutamento é uma atividade de atração de candidatos e tipicamente positiva e convidativa; a seleção é, ao contrário, uma atividade de escolha de pessoas, de classificação, de decisão e, portanto, restritiva.

Contudo, da mesma forma que o objetivo do recrutamento é abastecer o processo seletivo, o objetivo da seleção é escolher e classificar os candidatos mais adequados a necessidade da organização.

Cargos Trabalhados

Operacionais: São entendidos como cargos de mão de obra braçal ou que trabalhem em série de produção exigindo baixa escolaridade, atuando sob orientação/supervisão na realização de tarefas.

Ex: Serviços Gerais, Auxiliar De Produção, Auxiliar De Limpeza, Manobrista, Garçom, Porteiro, Construção Civil – Operacional, Pedreiro.

Técnicos: São entendidos como cargos onde o candidato considerado para a posição requer treinamento especializado na área de atuação como pré-requisito para atuação, bem como certificados/diplomas na área. Com ou sem experiência para atuação.

Ex: Operadores de empilhadeira, Açougueiros, Técnicos em informática, Eletricistas, Mecânico, Motoristas, Técnico contábil, Corretor de imóveis, Técnico em radiologia, Técnico em enfermagem, Técnico em segurança do trabalho, entre outros.

Administrativos: São entendidos como cargos de suporte as áreas estratégicas da organização, sendo responsáveis e capazes de atuar com baixa supervisão e realização de tarefas que se utilizem de computadores, planilhas, internet e outros equipamentos os quais o candidato possa receber capacitação adequada para realização do trabalho.

Ex: Auxiliar Administrativo, Assistente Administrativo, Vendedores, Repositores, Recepcionista, Secretárias, Conferente, Fiscal De Caixa, Estagiários E Jovem Aprendiz.

Estratégicos: São entendidos como cargos de chefia onde sua posição seja de total relevância para a sustentabilidade do negócio. Esses cargos exigem melhor nível de escolaridade bem como conhecimento da área de atuação e experiência.

Ex: Analistas, Supervisores, Gerentes, Coordenadores, Chefes, Encarregados, Recém-Formados, dentre outros.

Especificações sobre os Teste

IFP – INVENTÁRIO FATORIAL DE PERSONALIDADE

Finalidade: O inventário visa avaliar o indivíduo em 15 necessidades ou motivos psicológicos, a saber: Assistência, Dominância, Ordem, Denegação, Intracepção, Desempenho, Exibição, Heterossexualidade, Afago, Mudança, Persistência, Agressão, Deferência, Autonomia e Afiliação.

QUATI

Finalidade: Avaliar a personalidade através das escolhas situacionais que cada indivíduo faz.

R1 – TESTE NÃO VERBAL DE INTELIGÊNCIA

Finalidade: Medir a capacidade intelectual do indivíduo. População: Analfabetos e de escolaridade até 2º grau.

G36 – TESTE NÃO VERBAL DE INTELIGÊNCIA

Finalidade: Objetivo é medir a capacidade intelectual do indivíduo. Neste teste, usa-se a compreensão de relação de identidade simples; compreensão de relação de identidade mais raciocínio por analogia; raciocínio por analogia envolvendo mudança de posição; raciocínio por analogia do tipo numérico ou mudança de posição; raciocínio por analogia do tipo espacial.

PALOGRÁFICO

Finalidade: Trata-se de um teste de personalidade que avalia por meio de expressão gráfica projetada na folha de resposta através dos traços.

Etapas do processo de Recrutamento e Seleção de pessoal

1. Análise curricular – Obrigatória e eliminatória;
2. Provas de conhecimentos técnicos – Eliminatória e classificatória;
3. Dinâmicas de grupo – Opcional, eliminatória e classificatória;
4. *Entrevista Individual* – Obrigatória e eliminatória;
5. *Testes Psicológicos* – Obrigatório e eliminatório.

Os pacotes de Seleção serão cobrados mediante análise de candidatos para um cargo e empresa específica, não podendo ser encaminhado candidatos para análise que estejam pleiteando ocupar cargos diferentes.

Pacote 1 - Análise de Cargos Técnicos e Operacional

- Palográfico – Análise Projetiva da Personalidade
- R1 – Inteligência não verbal (até o 2º Completo)

Valor: R\$ (a combinar)

De 1 a 3 candidatos encaminhados para Entrevista e teste Psicológico.

A cada candidato encaminhado a mais para o processo seletivo será cobrado o valor de **R\$ (a combinar)** por pessoa.

Pacote 2 - Análise de Cargos Administrativos

- IFP – Inventário Fatorial da Personalidade
- Quati – Análise Tipológica da Personalidade
- G36 – Inteligência não verbal
- Palográfico – Análise Projetiva da Personalidade

Valor: (a combinar)

De 1 a 3 candidatos encaminhados para Entrevista e teste Psicológico.

A cada candidato encaminhado a mais para o processo seletivo será cobrado o valor de **R\$ (a combinar)** por pessoa.