

Política de Recrutamento e Seleção



Conforto

www.conforto.com.br

Sumário |

Apresentação e Objetivo	03
Abertura de Vagas	03
Divulgação de Vagas	04
Divulgação Interna	04
Divulgação Externa	05
Parcerias	05
Triagem	06
Entrevista	06
Definição	07
Comunicação aos Candidatos	08
Documentação de Admissão	09

Apresentação e Objetivo

Através desta política pretende-se estabelecer o processo de recrutamento e seleção desta instituição.

Este processo inicia-se na necessidade da vaga, passa pela divulgação, triagem, contratação e termina na etapa de recolhimento de documentos para inclusão do novo colaborador.

Entendemos sobretudo que não existem mau profissionais e sim profissionais desempenhando atividades não condizentes com o seu perfil. Então esse é um processo feito com o intuito de encontrar o profissional com os conhecimentos, habilidades e atitudes mais aderente ao que a vaga pretende. Todo o processo é conduzido com máxima ética e respeito a todos os envolvidos.

Aberturas de Vagas

As vagas abertas se originam de duas situações: aumento de quadro ou substituição de um colaborador.

No caso de aumento de quadro a principal justificativa sempre será o aumento da demanda do setor requisitante.

No caso de aumento de quadro, algumas são as hipóteses da saída do colaborador a ser substituído:

- Pedido de demissão ou demissão por intenção da instituição;
- Colaborador a ser substituído em situação de afastado pelo INSS;
- Promoção e/ou transferência de setor do colaborador a ser substituído.

A informação da necessidade de um novo profissional chega até o setor de Recursos Humanos através do preenchimento do formulário “Requisição de pessoal” que deve ser assinado pela direção e área solicitante.

Neste formulário devem constar demais informações pertinentes ao processo seletivo como:

- Cargo;
- Horário/turno
- Setor requisitante
- Escolaridade desejada para a função
- Habilidades e conhecimentos desejado para a função

Além do formulário, Recursos Humanos e setor solicitante mantém constantemente um canal aberto para troca de informações e esclarecimento de dúvidas quanto ao perfil que se busca.

A Conforto não pratica, nem tolera qualquer tipo de preconceito ou discriminação e, esta conduta tem início desde o processo de abertura de vaga para um novo profissional.

Divulgação de Vagas

De posse do formulário de “Requisição de Pessoal”, o profissional de Recursos Humanos começa a busca por esse novo talento e para isso precisa que a sua vaga seja divulgada nos canais mais adequados possíveis com vistas a ter retorno dos profissionais mais adequados à vaga.

Várias são as possibilidades e caminhos de fazer esta divulgação, entre elas está:

Divulgação Interna

Tanto no intuito de encontrar talentos internos que possam demonstrar interesse na troca de função e/ou setor de atuação, quanto para que seja aberto um canal de indicação de profissionais vindos dos colegas que já trabalham na Conforto e, portanto, conhecem a cultura e necessidade dos setores.

Divulgação Externa

As formas usuais de divulgação externa de vagas baseiam-se em informar à sociedade da demanda de profissional, e no caso da Conforto isso se dá divulgando a vaga:

- No Sine, através de envio de e-mail para esta instituição informando do perfil desejado;
- No sindicato dos sapateiros, através de envio de e-mail para esta instituição informando do perfil desejado;
- No mural localizado ao lado da guarita da matriz da empresa, informando quais vagas temos em aberto;
- Nas redes sociais, através de card informativo com os dados da vaga. Procura-se divulgar em grupos de emprego de Estância Velha e região.

Parcerias

No intuito de acelerar o processo de encontrar os profissionais desejados, utilizando-se de maiores bancos de talentos, a Conforto tem parcerias firmadas com agências de emprego localizadas na região.

Via de regra trabalha-se vagas administrativas com uma agência e vagas mais operacionais com outra, respeitando o foco e nicho de trabalho que as agências já atuam.

Além de seus bancos de currículo, essas agências trabalham fortemente na divulgação das vagas e tem foco integral em encontrar o profissional mais adequado à necessidade da Conforto. As estratégias de divulgação das vagas são particulares de cada agência parceira e sempre preservam o nome da Conforto. Quando julga-se necessário são aplicados testes psicológicos nos candidatos, também com o apoio das psicólogas vinculadas às agências parceiras.

Tendo em vista que os contratos de parceria com as agências não são exclusivos e, portanto, podem ser cancelados os contratos já existentes ou feitas novas parcerias, nesta política não são tratados nomes de agências parceiras.

Triagem

A triagem de currículos é uma das etapas iniciais de um processo de recrutamento e seleção. Uma vez feito o levantamento sobre a função e divulgação da oportunidade nos canais mais apropriados, é hora de avaliar os currículos recebidos.

A triagem de é o processo de recrutamento e seleção em que o recrutador analisa os currículos e seleciona aqueles com o perfil para preencher a vaga, levando em conta a sua educação, sua experiência e suas habilidades.

Este processo é feito internamente pelo profissional da Conforto responsável pelo recrutamento e seleção de pessoal. No caso de recebimento de currículo através de agências parceiras, mesmo que a agência já tenha feito a sua triagem, o recrutador da Conforto, irá repassar esse processo de triagem, sem nenhum compromisso de entrevistar todos os candidatos de currículos encaminhados pelos parceiros.

Não passar da etapa de triagem não denota um currículo ruim, ou ainda ser um profissional ruim, mas sim que para a oportunidade em questão o perfil não se adequa.

Entrevista

As entrevistas ocorrem na matriz da Conforto, e são conduzidas pelo profissional interno responsável pelo recrutamento e seleção.

São realizadas entrevistas do tipo comportamental com foco em competência. Este modelo de entrevista usa perguntas situacionais para guiar a conversa, isto é, perguntas relacionadas a situações onde o avaliado tenha tido a necessidade de usar as competências que o recrutador deseja avaliar. Também são avaliados outros pontos relacionados ao perfil do candidato sempre com o intuito de cruzar este perfil com a cultura da Conforto.

No caso de o recrutador avaliar que o candidato tem as competências necessárias para a função, ele chama o gestor/responsável pela área solicitante da vaga para também conhecer o candidato. Na conversa entre recrutador, candidato e gestor o objetivo é que todos se conheçam e possa-se perceber se acontece uma sinergia entre as partes, uma vez que se aprovado, candidato irá trabalhar diretamente com esta chefia. Para o gestor/responsável também é hora de se certificar quando a qualificações técnicas do entrevistado, tendo ele mais facilidade de relatar o dia a dia do setor demandante da vaga.

Esta etapa de conversa com o gestor/responsável ocorre preferencialmente no mesmo momento da entrevista com o setor de recursos humanos, visando otimizar as vindas do candidato até a Conforto.

Em casos mais específicos, pode ser necessário que ainda haja uma conversa com a direção da empresa, com o objetivo de fazer mais uma etapa de alinhamentos entre as expectativas da empresa e o momento em que o profissional candidato está vivendo.

Mais uma vez reforçamos que esta não é uma etapa de conferência de bons ou maus profissionais, mas sim uma etapa e ferramenta que busca a alocação do profissional certo no lugar certo.

Objetiva-se ter no mínimo duas opções de profissionais para cada vaga, com a ideia de que de fato possa ser feita uma escolha do profissional mais aderente a necessidade.

Definição

Passado o processo de triagem e entrevistas é hora de recrutador e gestor/responsável se reunirem para avaliação dos candidatos apresentados.

É nesta etapa em que são expostas as impressões do recrutador e gestor/responsável sobre cada candidato. Este processo é realizado com a máxima ética, respeito e profissionalismo. Nenhum candidato tem vantagem ou desvantagem por qualquer situação, seja por ser um candidato interno ou indicado ou qualquer outra. É garantida a equidade entre todos os profissionais que se propuseram a participar do processo seletivo da Conforto.

Após expostas as impressões sobre cada candidato e de posse de eventuais testes psicológicos que tenham sido aplicados, de comum acordo, recrutador e gestor/responsável pela área solicitante decidem qual a pessoa a ser contratada.

Caso não se tenha esse consenso, se tornará necessária uma nova busca de currículos, triagem e entrevistas. Sabendo-se que o trabalho é parte importante da construção de um indivíduo, contratações são feitas somente quando todos os envolvidos estiverem seguros da decisão tomada, assim pretendemos evitar ao máximo frustrações de qualquer uma das partes.

Comunicação aos Candidatos

Todo profissional que participar de seleção na Conforto poderá solicitar devolutiva do processo em que participou.

Dentro do possível essas devolutivas serão dadas por iniciativa da Conforto, sendo feitas na sua grande maioria através de e-mail. Em caso de candidatos encaminhados pelas agencias parceiras o retorno é dado a agencia e ela deve repassar ao candidato conforme a sua política de retorno. Na etapa de entrevista o candidato é informado deste processo, mas também é orientado a solicitar esse retorno no momento em que achar necessário.

O candidato aprovado, independente da sua origem se agência ou direto, será comunicado da sua aprovação através de ligação feita pelo recrutador da Conforto. Nesta ligação ele será parabenizado pelo seu desempenho e convidado a fazer parte do time Conforto. Será combinado com o futuro colega que fique atento ao seu e-mail e/ou aplicativo de mensagem de celular onde serão encaminhadas as próximas etapas da admissão bem como enviado texto formalizado o cargo, salário, horário de trabalho e data de início pretendidos pela empresa referente a oportunidade que ele irá assumir.

Deixa-se formalizada a proposta de trabalho a fim de extinguir qualquer possibilidade de mal-entendido antes da entrada do novo colega.

Documentação de Admissão

Juntamente com as informações da proposta de trabalho, descritas no item acima, envia-se ao candidato a relação de documentos admissionais necessários para o seu início.

Esses documentos deverão ser entregues, na data previamente combinada, a pessoa responsável por esta atividade dentro do Departamento Pessoal. O responsável irá validar todos os documentos garantindo que não falte nenhum documento legal que impeça o seu início dentro da data acordada.

O recrutador também deverá comunicar ao Técnico em Segurança do Trabalho da entrada do novo colega, informando os dados mínimos necessários para que o Técnico em Segurança do Trabalho possa marcar o exame admissional e demais exames complementares necessários conforme a atividade a ser exercida.

Após estes combinados e entregas de documentos, o processo segue com o setor de Departamento Pessoal, encerrando então o processo de recrutamento e seleção.

Conforto

51 3561.2801

51 3561.2860

Rua Vital Brasil, 65 Bairro Rincão dos Ilhéus
Estância Velha / RS CEP 93.608-210