

Contratação descomplicada:

estratégias para
atração e seleção
de talentos



Sumário



Introdução: 3

01. Planejamento:
definindo a necessidade da
contratação 6

**02. Recrutamento e
seleção:** tem diferença? 7

**03. Como conduzir
entrevistas eficazes** 10

04. Inteligência Artificial:
a tecnologia no processo seletivo 13

**05. A escolha do novo
talento da equipe** 16

06. Boas-vindas: estratégias
de onboarding 17

**07. Contratação eficiente
e descomplicada** 19

Introdução

Contratar novos talentos parece ser uma pedra no sapato, não é mesmo, time de Recursos Humanos? Sabemos que esse processo de encontrar a pessoa certa para aquele cargo tão importante pode ser um verdadeiro desafio, principalmente com tantas etapas e detalhes envolvidos. É recorrente que entre reuniões, entrevistas e muito planejamento, a gente fique perdido em um labirinto de informações e burocracias.

Mas calma! Estamos aqui para descomplicar tudo isso. Com este e-book, queremos mostrar como pode ser simples o processo de contratação. Nele entregamos dicas práticas e estratégias eficientes para que você consiga

atrair e escolher os melhores profissionais para o seu time. Isso não é demais?!

Afinal, a escolha de um novo colaborador é um dos momentos mais importantes para qualquer empresa, e a gente quer garantir que você tenha as ideias e ferramentas que precisa para fazer isso com tranquilidade e com a mais absoluta chance de acertar em cheio na contratação.

Vamos tornar esse processo mais fácil e eficaz?

Boa leitura!

Contratação descomplicada? Vamos te mostrar como é fácil!

O número de contratações no Brasil tem crescido. Só em janeiro de 2025, o país gerou 137.303 postos de trabalho com carteira assinada. E não é só isso: o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Novo Caged) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) revelou que, nesse período, tivemos 2,27 milhões de admissões e 2,13 milhões de desligamentos. Isso mesmo, mais gente entrando no mercado de trabalho do que saindo!

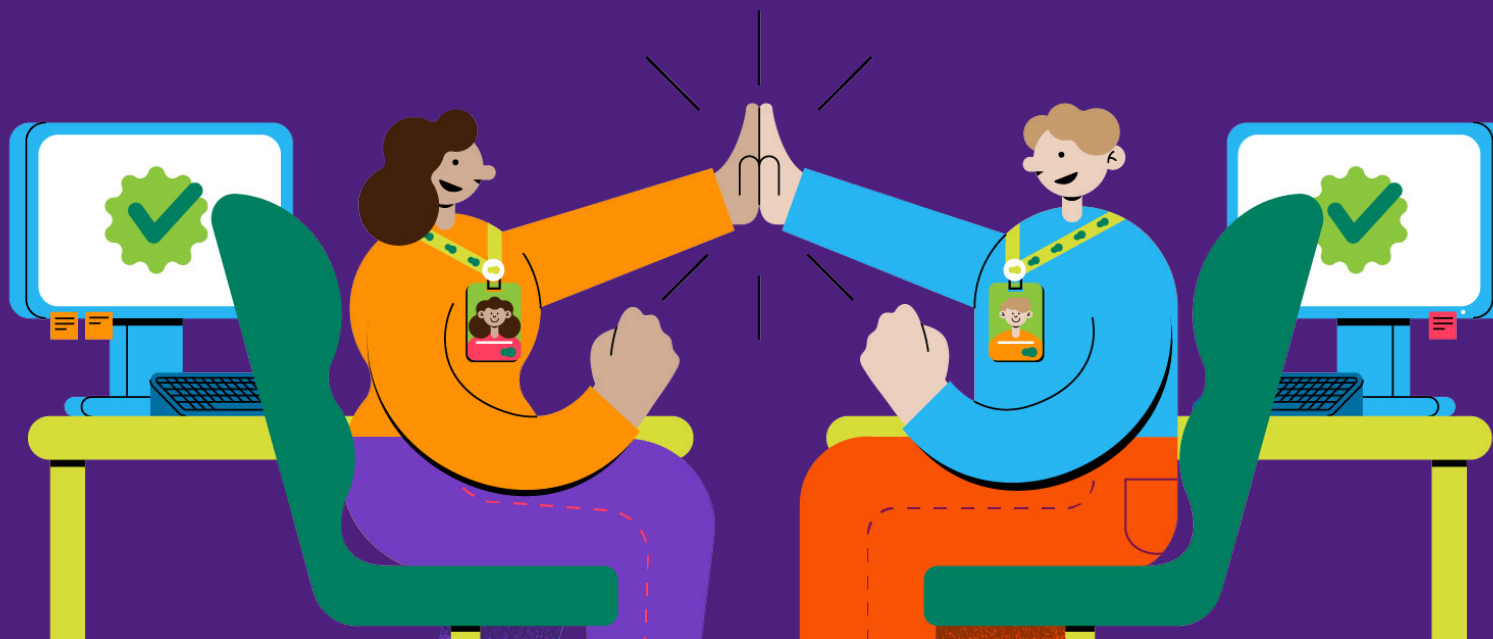
Além disso, o Brasil tem 47,3 milhões de empregos formais, um aumento de 3,6% em comparação com o mesmo período do ano passado. São números que mostram que o mercado está aquecido, e quem tem boas estratégias consegue aproveitar esse momento para atrair os melhores talentos.



Agora, se você está se perguntando se a contratação de novos colaboradores pode ser algo tranquilo, a resposta é sim! Apesar de, às vezes, parecer um processo complicado, principalmente no varejo, em que o foco em habilidades de atendimento ao cliente, comunicação, empatia e a capacidade de trabalhar sob pressão são imprescindíveis, é totalmente possível simplificar esse caminho.

Esse e-book vem para te ajudar a transformar esse processo prático, direto e menos arrastado. O objetivo é que, ao utilizar os melhores métodos de seleção, você tenha em mãos a chance de escolher os melhores profissionais para sua equipe. Preparado para dar o próximo passo e fazer a contratação de forma mais certa e bem fundamentada?

Então, bora lá!



Planejamento: definindo a necessidade da contratação

Antes de anunciar uma vaga, é essencial entender a real necessidade da contratação. Qual o volume de trabalho? A equipe está sobrecarregada? Quais são nossos objetivos estratégicos? A partir daí, é possível saber se há mesmo a necessidade de um novo colaborador e para qual cargo específico, contribuindo para uma tomada de decisão mais acertada.

Mapear as demandas e alinhar expectativas entre gestores e RH permitem estruturar melhor o processo seletivo. Um bom planejamento consegue:

- ➔ **Evitar contratações inadequadas** ou desalinhadas com a cultura organizacional da empresa;
- ➔ **Diminuir a alta rotatividade**, o chamado turnover;
- ➔ **Evitar gastos** com processos seletivos mal conduzidos;
- ➔ **Reduzir as chances de baixa produtividade** com profissionais que se adaptam mais rápido.

Recrutamento e seleção: tem diferença?

Sim, entender a diferença entre recrutamento e seleção é essencial para um profissional de RH!

Embora muitas vezes usados como sinônimos, recrutamento e seleção têm funções distintas, sendo etapas diferentes nesse processo todo de contratação, e entender as características de cada um desses momentos impacta diretamente na eficiência do processo de contratação e na qualidade dos talentos escolhidos.

Recrutamento

No início de tudo isso está o recrutamento. Ele é o processo de atrair profissionais qualificados para as vagas disponíveis na empresa. Para que ele seja eficaz na divulgação da vaga e captação de talentos, use o maior número de canais de divulgação: sites de emprego, LinkedIn, indicações, bancos de currículos, feiras de recrutamento, entre outros.



O recrutamento pode ser realizado de três maneiras:

1. Recrutamento interno: ocorre quando a empresa busca preencher uma vaga com colaboradores que já fazem parte do time. Essa estratégia é vantajosa, pois os funcionários já conhecem a cultura, valores e objetivos da empresa, além de estarem familiarizados com os processos internos.

2. Recrutamento externo: nesse modelo, a empresa busca talentos no mercado de trabalho. A chegada de novos profissionais traz inovação, dinamismo e uma visão diferenciada, contribuindo para a competitividade do negócio.

3. Recrutamento misto: combina as duas abordagens anteriores. A vaga é inicialmente


aberta para os colaboradores da empresa e, caso não haja um candidato adequado internamente, a busca se estende ao mercado externo.





Seleção

Em uma seleção serão escolhidos os melhores, não é mesmo? Na triagem de uma vaga para a sua empresa, espera-se que estejam os mais qualificados também!

Por isso, depois de receber toneladas de currículos e indicações, chega a hora dos candidatos recrutados passarem por avaliações para que a gestão identifique quem melhor se encaixa no perfil desejado para a vaga. Para isso, é fundamental definir quais competências são necessárias para o cargo e estruturar um processo objetivo.

-  Evite julgamentos subjetivos e utilize critérios bem definidos. Um barema (quadro de avaliação em processos seletivos que especifica os critérios de pontuação para os currículos


candidatos) pode ser uma excelente ferramenta para estruturar a entrevista e tornar a avaliação mais precisa.




-  O processo seletivo deve incluir diferentes fases, como: análise de currículos, testes e entrevistas.
-  Em uma entrevista por competências, o candidato é incentivado a relatar experiências reais que demonstrem suas habilidades e conhecimentos. Assim, é possível identificar quem melhor atende aos requisitos da vaga.

Como conduzir entrevistas eficazes

A entrevista é um dos momentos mais importantes do processo de contratação. “Em média, as ofertas de emprego receberão 250 currículos. Destes, 4 a 6 candidatos conseguirão uma entrevista”, revela dados do Glassdoor, publicados pela Adaface. A competitividade é grande!

É nessa fase de entrevista que o recrutador tem a oportunidade de:

 Avaliar além do currículo, ao conhecer a personalidade, as motivações e o potencial do candidato;

-  Identificar se o profissional compartilha os valores e a visão da empresa;
-  Examinar comunicação, trabalho em equipe, resolução de problemas e inteligência emocional;
-  Entender como o candidato aplica suas habilidades na prática, por meio de perguntas situacionais e testes técnicos.

Esse é um momento de muita emoção para quem busca uma oportunidade no mercado de trabalho. Uma pesquisa da Cronofy revela que 40% dos candidatos esperam que não demore mais de 6 dias após a candidatura a um emprego para marcar uma entrevista.

O RH precisa lembrar que uma entrevista eficiente não se resume a uma lista de perguntas. Ela deve ser estruturada para que o candidato se sinta confortável, consiga expor suas habilidades com clareza e forneça informações relevantes.

Segundo ainda a [Cronofy](#), **“72% [dos entrevistados] dizem que a tranquilidade de um processo de entrevista afetaria sua decisão final sobre aceitar ou não o emprego, especialmente aqueles que trabalham em finanças (78%)”**.

Prepare-se antes da entrevista

Uma boa entrevista começa antes do encontro com o candidato. O recrutador deve entender exatamente o que está buscando e estruturar um roteiro de perguntas com um fluxo lógico.

Escolha o local adequado

O ambiente da entrevista influencia diretamente no desempenho do candidato. Se for presencial, prefira um local tranquilo, sem interrupções e com espaço para uma conversa confortável. Se for online, garanta que a conexão esteja estável e que a ferramenta utilizada seja de fácil acesso.

Comece quebrando o gelo

A entrevista não deve começar com perguntas difíceis ou muito técnicas. Antes de entrar nos detalhes profissionais, quebre o gelo e faça algumas perguntas leves para deixar o candidato mais confortável. “Como foi o seu dia até aqui?” e “Você já conhecia nossa empresa antes da vaga?” são algumas sugestões.

Conduza de forma estratégica

Depois da introdução, é hora de direcionar a conversa para o objetivo da entrevista. O ideal é equilibrar perguntas técnicas para avaliar o conhecimento específico, comportamentais para entender como ele agiria em determinadas condições, e situacionais, para testar a capacidade do candidato de lidar com desafios reais do trabalho.

Escute ativamente e observe sinais

Uma boa entrevista não é um monólogo do recrutador. O ideal é que o candidato fale a maior parte do tempo, enquanto o entrevistador conduz a conversa, prestando atenção no entrevistado, como ele se expressa, sua linguagem corporal e tom de voz. Permita



que o candidato faça perguntas. A entrevista é uma via de mão dupla. O candidato também precisa entender se a empresa e a vaga fazem sentido para ele. Por isso, ao final da conversa, abra espaço para que ele tire dúvidas sobre a função, a equipe ou a cultura organizacional. Isso demonstra transparência e ajuda a evitar desentendimentos futuros sobre as expectativas da vaga.

Explique os próximos passos

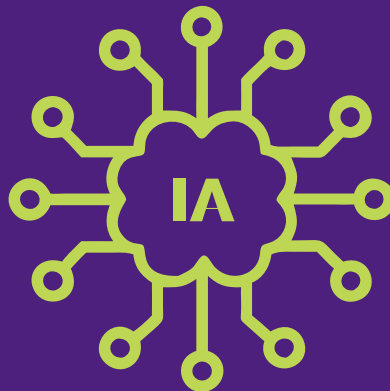
No encerramento da entrevista, informe ao candidato como será o restante do processo seletivo. Explique o prazo para retorno e como ele será comunicado sobre a decisão. Essa clareza evita ansiedade e reforça uma imagem profissional e organizada da empresa.

Inteligência Artificial: a tecnologia no processo seletivo

A Inteligência Artificial (IA) tem sido uma grande aliada no cenário de processos seletivos e quem não aderir vai ficar para trás, literalmente nos “tempos da caverna” da atração de talentos. Ela permite que os recrutadores filtrem currículos com maior assertividade, identificando os candidatos mais alinhados às necessidades da vaga.

Mais de 90% dos recrutadores, segundo

um estudo da Society for Human Resource Management (SHRM), utilizam tecnologias para buscar e avaliar candidatos. O uso de ferramentas digitais têm transformado o processo de recrutamento, tornando-o mais rápido, preciso e eficiente.



A IA pode ser utilizada nas etapas iniciais dos processos de recrutamento e seleção, automatizando diversas tarefas repetitivas e demoradas, permitindo que os profissionais de RH se concentrem em atividades mais estratégicas e relacionadas à interação humana.

Nesse momento, a IA pode, por exemplo, realizar a triagem de currículos, analisando grandes volumes de dados, identificando palavras-chave e correspondências com os requisitos da vaga.

Ao analisar o perfil do candidato baseado em soft skills como comunicação e comportamento, a IA consegue - quando bem programada - reduzir o viés humano na seleção de candidatos, focando em habilidades e qualificações de maneira objetiva e imparcial.

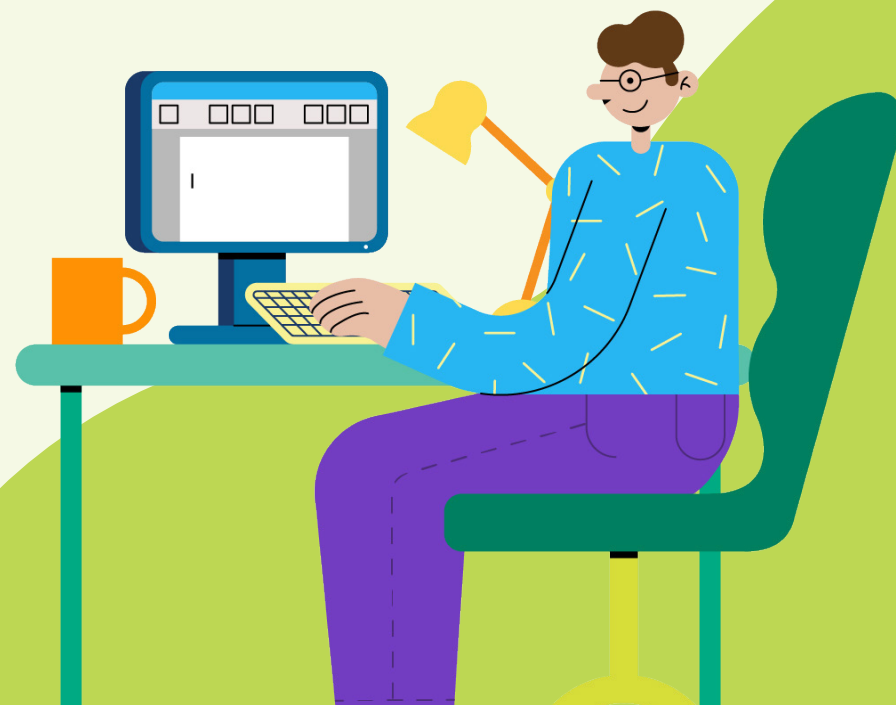
Contudo, é muito importante que sempre tenha alguém por trás da IA para calibrar os filtros oferecidos a ela corretamente.

O Machine Learning, um ramo da IA, aprimora ainda mais esse processo ao aprender com dados anteriores. Com isso, o sistema vai se tornando mais inteligente e preciso a cada nova contratação, ajustando os critérios de seleção conforme os padrões de sucesso da empresa.

Chatbots

Os chatbots de recrutamento também

têm ganhado destaque. Eles automatizam a comunicação inicial com os candidatos, respondendo a perguntas frequentes, coletando informações importantes e até agendando entrevistas, tudo de forma rápida e eficiente. Isso permite que os recrutadores se concentrem em tarefas mais estratégicas e personalizadas.

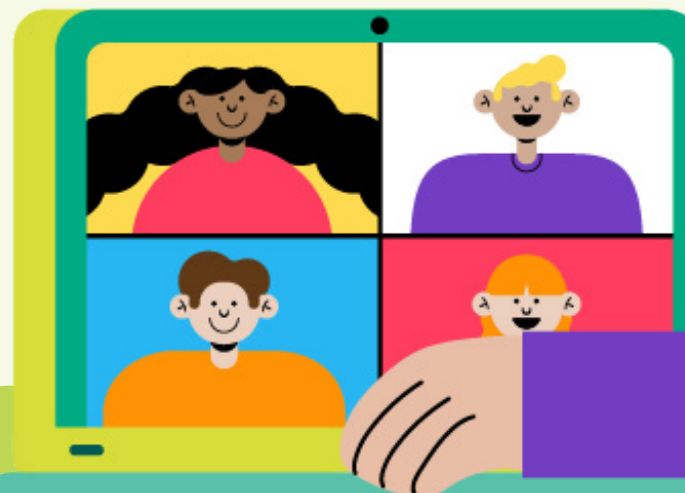


Entrevista por vídeo

As entrevistas por vídeo, por sua vez, oferecem uma solução prática para conectar candidatos de qualquer local. Elas facilitam a seleção de talentos, eliminando barreiras geográficas e acelerando o processo de triagem. Além disso, podem ser combinadas com ferramentas de análise comportamental, ajudando a obter uma visão mais completa do candidato.

Testes online e a gamificação

Testes online e a gamificação também têm se mostrado eficazes para avaliar habilidades técnicas e comportamentais de maneira interativa e envolvente. A gamificação, em especial, pode tornar o processo mais dinâmico e divertido, ao mesmo tempo em que avalia competências essenciais para o cargo.



A escolha do novo talento da equipe

Após passar por todas as etapas anteriores, chegou a hora de dar a boa notícia ao novo colaborador, e as notícias nem tão agradáveis a quem ficou de fora.

Assim, é essencial comunicar o resultado a todos os finalistas, oferecendo um retorno transparente sobre o desempenho de cada um no processo seletivo. Fornecer feedbacks construtivos ajuda os candidatos a entenderem seus pontos fortes e aspectos que podem aprimorar para futuras oportunidades.

Além disso, vale a pena manter os profissionais que demonstraram potencial no banco de talentos da empresa. Mesmo que não tenham sido selecionados desta vez, podem ser considerados para futuras vagas e contribuir para a equipe em outro momento.



Boas-vindas: estratégias de onboarding

“Seja bem-vindo!” A integração é um momento essencial para garantir que o novo colaborador se sinta recebido de braços abertos desde o primeiro dia.

O processo de integração não precisa ser longo, mas sim estruturado e eficiente. Para que o novato experiencie um ambiente acolhedor, compreenda a cultura organizacional e desempenhe suas funções de forma eficiente, a definição de um plano de onboarding é fundamental e deve incluir:

- ✓ **Boas-vindas e apresentação da equipe;**
- ✓ **Explicação da cultura, trajetória, missão e valores da empresa;**
- ✓ **Apresentação da hierarquia, atribuições, entregas, ferramentas e outros;**
- ✓ **Definição clara de funções e responsabilidades;**
- ✓ **Acompanhamento e feedback contínuo.**

Funcionários bem integrados tendem a se adaptar mais rapidamente e permanecer mais tempo na organização.

Segundo um levantamento da Gallup, em cada cinco funcionários afirma que sua experiência no primeiro dia de trabalho foi pobre, ou que não existiu nenhum processo de integração. Por isso, ter uma estratégia de onboarding bem definida é uma vantagem competitiva para a empresa.

Também de acordo com a Gallup, 70% dos funcionários que vivenciam um processo excepcional de onboarding afirmam ter “o melhor emprego possível”, sendo mais satisfeitos com o ambiente de trabalho e, conseqüentemente, mais propensos a permanecer na empresa.

Para tornar essa experiência ainda mais completa, vale variar os formatos. Além das interações presenciais, incluir vídeos institucionais, palestras curtas, cursos online

e materiais explicativos ajuda a reforçar as informações e tornar a integração mais dinâmica e eficiente.

E não esqueça: é preciso estar de olho em como o time recebe esse novo integrante, uma vez que a chegada de um novo colaborador na empresa tem impacto tanto para quem entra quanto para a equipe que o recebe, influenciando diretamente a adaptação e o engajamento do profissional.



Contratação eficiente e descomplicada

E aí, o que achou? Agora que você já tem em mãos todas as estratégias e dicas para contratar o profissional ideal para sua empresa, é hora de colocar tudo em prática.

Sabemos que não existe receita mágica, mas com o planejamento calculado, a abordagem certa e o uso das ferramentas adequadas, o processo seletivo pode ser muito mais tranquilo e eficiente.

Lembre: contratar bem é o primeiro passo para garantir uma equipe forte e alinhada com

os objetivos da empresa. Não tenha medo de investir tempo e energia nesse processo, pois no final, ele será o maior responsável por dar aquele gás no crescimento da sua empresa.

Agora, é só seguir em frente e arrasar nas contratações! Boa sorte, e conte com a gente para te ajudar em cada etapa dessa jornada.

Para mais conteúdos sobre gestão de pessoas, continue [acompanhando a Alelo!](#)