

NOVAS FERRAMENTAS NOS PROCESSOS DE SELEÇÃO

**JOGOS VIRTUAIS
E ELABORAÇÃO
DE CASES AGORA
TAMBÉM FAZEM
PARTE DA ROTINA
DOS RECURSOS
HUMANOS**

SEJA PARA AUMENTAR O NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS, SEJA PARA REPOR O QUADRO, AS EMPRESAS DISPÕEM HOJE DE INÚMERAS FERRAMENTAS DE SELEÇÃO DE PESSOAL. UTILIZADAS PELAS ÁREAS DE RECURSOS HUMANOS OU CONSULTORIAS CONTRATADAS, ESSAS FERRAMENTAS SÃO ESCOLHIDAS DE ACORDO COM AS CARACTERÍSTICAS DO CARGO A SER OCUPADO E DAS ATIVIDADES DAS EMPRESAS. Para que os candidatos demonstrem os seus conhecimentos e habilidades em situações o mais próximo possível da realidade do trabalho que desenvolverão, ganha espaço nos processos de seleção o uso de jogos virtuais e cases.

A Telemig, empresa de telefonia móvel de Minas Gerais, usa desde 2005 como ferramenta complementar em seus processos de seleção, entre análise de currículos e dinâmicas de grupo, dois jogos virtuais, exceto para

executivos. Um deles se chama "Aventura no mundo telemig", composto por exercícios que abordam informações sobre a empresa. O outro é chamado "Empresariar" e simula o dia-a-dia do mercado em que a empresa atua. Coloca o candidato diante de



TELAS DE JOGOS USADOS NO PROCESSO DE SELEÇÃO DA TELEMIG

situações sobre como abrir uma loja, contratar pessoas, definir estratégia de vendas e prospectar clientes.

Os jogos são acessados de qualquer local, de casa ou de uma lan house, por meio de um link que a empresa passa aos candidatos, após serem selecionados por currículos, entrevistas e dinâmicas de grupo. Eles têm uma hora para completar os dois jogos, que são eliminatórios, se, por exemplo, não conseguirem passar por todas as etapas nesse prazo.

Renata Cruz, da área de recursos humanos da Telemig, explica que a empresa optou pela adoção desses jogos nos processos de seleção de pessoal porque "eles identificam pessoas que gostam e tenham perfil para trabalhar com tecnologia", que necessitam ter como características "ser ágil, ter capacidade de assimilação e respostas rápidas, transpor obstáculos, saber lidar com o mundo competitivo".

Os resultados da aplicação desses jogos são reconhecidos na Telemig não apenas pela administração da empresa, mas também pelos candidatos que passaram pela experiência. Numa pesquisa realizada no final de 2006 com os contratados, 80% avaliaram a utilização dos dois jogos como ótima.

O INOVADOR ESTÁ NO CONTEÚDO

De acordo com a gerente da divisão executivos, da consultoria de recursos humanos DM RH, Sônia Gonzáles, a escolha da forma como um processo de seleção deve ocorrer depende muito do perfil técnico e comportamental passado pela empresa para o cargo que deseja preencher. A partir desse perfil, são escolhidas as ferramentas mais adequadas. Podem ser incluídas no processo de seleção entrevistas, dinâmicas de grupo, jogos virtuais e testes comportamentais, entre outras atividades. Para Sônia, porém, o mais importante é que o inovador esteja no conteúdo. "Para isso,

por exemplo, em uma dinâmica devem ser criadas situações com tema e atividade que dêem a oportunidade de se detectar o que o cliente está procurando", aponta, referindo-se às características comportamentais e técnicas que o profissional que ocupará o cargo precisa ter.

Uma das ferramentas que contribuem muito para o sucesso de um processo seletivo, diz Sônia, é a utilização de cases, isto é, relatos, por exemplo, de um problema, simulado ou vivenciado por uma empresa, para que os candidatos busquem soluções. No caso de seleção de executivos, algumas empresas pedem até para que

área da empresa para reposição ou aumento de quadro estabelecido em planejamento. Primeiro, traça-se o perfil da vaga juntamente com o gestor que a solicitou. Depois vem a pesquisa no banco de currículos cadastrados e a publicação dele na internet e na intranet. Na Roche, diz a coordenadora de recrutamento e seleção, Paula Contente Silva, "todas as vagas são publicadas internamente para que os funcionários que desejarem possam participar".

"Fazemos o primeiro contato com os candidatos para atualizar os dados, sentir o momento em que ele está, saber sobre a faixa salarial etc..", continua Paula. Depois vem a fase da

A maneira como um processo de seleção vai; transcorrer dependerá do perfil exigido para cada cargo. Podem ser incluídos jogos virtuais e testes comportamentais

os candidatos, a partir de um briefing, elaborem planos de negócios. E, assim, avaliar a sua competência.

APRIMORAMENTO DA SELEÇÃO

A Roche, multinacional suíça que tem 1.300 empregados no Brasil, nos últimos dois anos tem investido fortemente no aprimoramento dos processos de seleção de funcionários. Segundo a gerente de desenvolvimento, Luciane de Campo, responsável pela área de contratação, esse trabalho visa ao gerenciamento da expectativa dos clientes internos (gestores que solicitam as contratações). "Ele ocorre com base em um acordo de serviço (Service Level Agreement), que compreende as fases do processo com os reportes e avaliações necessários".

O trabalho começa a partir da aquisição de uma vaga feita por uma

realização de entrevistas, dinâmicas, entre outras ferramentas, de acordo com a necessidade. Nessa etapa é que, em muitos casos, ganham importância também os cases. "São provas situacionais elaboradas em conjunto com o cliente (os gestores solicitantes das vagas), para avaliar os conhecimentos e as habilidades dos candidatos, estrutura de pensamento, vocabulário, raciocínio lógico", explica Paula. Dependendo da necessidade e do perfil do cargo, pode se pedir a montagem de trabalhos em Excell ou Power Point. Para analisar aspectos comportamentais, a área de recrutamento e seleção da Roche utiliza também dois testes on-line. "Um deles é o Profile, destinado a avaliar itens como raciocínio lógico, comunicação, assertividade e confiabilidade. Outro é o método Quantum, que avalia estilo de comportamento",