

Recrutamento por Competências

Como avaliar competências reais, além do currículo formal

Um guia para estruturar processos seletivos que avaliam o que o candidato sabe fazer — não apenas o diploma ou o cargo anterior no currículo. Da definição da competência real de cada vaga até a entrevista estruturada e a decisão final.

- ✓ 14 capítulos, do mapeamento da vaga à entrevista estruturada
- ✓ Um bloco “Em resumo” ao final de cada capítulo
- ✓ O critério que separa credencial obrigatória de credencial decorativa

SUMÁRIO

Neste e-book

- 01 O que é recrutamento baseado em competências
- 02 O que a exigência de diploma pode estar descartando
- 03 Mapeando as competências reais da vaga
- 04 Escrever a vaga por competência, não por pré-requisito
- 05 Prova de trabalho: teste prático, estudo de caso e simulação
- 06 A entrevista estruturada por competência
- 07 Competência técnica sem diploma formal
- 08 Competência comportamental sem depender só de impressão
- 09 Os vieses que o método reduz — e os que não resolve sozinho
- 10 Quando a credencial formal continua sendo exigência real
- 11 Comunicar ao candidato que o processo é por competência
- 12 Competência, employer branding e experiência do candidato
- 13 Como a Safe R&S estrutura um processo por competência
- 14 Um critério, não uma exceção

01

O que é recrutamento baseado em competências

Recrutamento baseado em competências é uma forma de conduzir a seleção que avalia o candidato pelo que ele demonstra saber fazer, não pelos sinais indiretos que normalmente substituem essa pergunta — o diploma cursado, o cargo ocupado antes, o número de anos numa função parecida. A vaga continua tendo requisitos; o que muda é a natureza deles: em vez de pedir uma credencial que sugere competência, a vaga pede a competência diretamente, e o processo é desenhado para verificá-la.

Isso não significa abrir mão de critério — é trocar um critério indireto por um direto. Um diploma específico, um cargo anterior com o mesmo nome, um número redondo de anos de experiência: todos são atalhos, formas de presumir que alguém sabe fazer algo sem observar diretamente se sabe. O atalho funciona bem quando a credencial realmente corresponde à competência exigida. Funciona mal quando não corresponde — e é nesse segundo caso que o modelo tradicional descarta, sistematicamente, gente capaz.

Em que difere do modelo tradicional

O modelo tradicional de recrutamento usa três proxies principais para presumir competência: a formação acadêmica, o título do cargo anterior e o tempo nele. Nenhum dos três mede a competência em si — medem a probabilidade de alguém tê-la adquirido por aquele caminho. Um recrutamento baseado em competências não descarta esses três sinais como informação — continuam relevantes —, mas para de tratá-los como o próprio objeto da avaliação. O objeto da avaliação passa a ser a competência, verificada por outros meios: teste prático, estudo de caso, entrevista estruturada, portfólio (assunto dos capítulos 5 a 8).

Um exemplo do dia a dia

Uma vaga de analista de logística pede, no anúncio, graduação completa em Administração ou Logística. Um candidato sem diploma superior, mas que geriu por conta própria a operação de estoque de um pequeno comércio por anos — planejando reposição, negociando com fornecedores, reduzindo perda — nunca chega à triagem, porque o filtro de currículo elimina quem não tem o diploma antes de qualquer avaliação da competência. Um processo baseado em competência levaria esse candidato à mesma etapa de avaliação prática de um candidato com diploma e nenhuma experiência real de gestão de estoque — e deixaria o teste, não o currículo, decidir quem está mais preparado.

EM RESUMO

Recrutamento baseado em competências não troca critério por ausência de critério — troca um critério indireto, o que o currículo sugere, por um critério direto, o que a pessoa demonstra saber fazer.

O que a exigência de diploma pode estar descartando

Toda exigência formal numa vaga — graduação específica, pós-graduação, tempo mínimo de experiência — funciona como um filtro binário: quem não atende é descartado antes de qualquer avaliação da competência de fato. Isso é razoável quando o requisito é funcional, isto é, quando a formação corresponde a algo que a pessoa efetivamente precisa saber ou poder fazer para exercer a função. É um problema quando o requisito é decorativo — copiado de um anúncio parecido, herdado de uma vaga antiga, ou usado como atalho para reduzir o número de candidaturas a triar, sem relação direta com o que a função exige no dia a dia.

A consequência prática de um requisito decorativo é sempre a mesma: candidatos capazes de exercer a função são descartados antes da triagem, e candidatos com a credencial formal mas sem a competência real seguem no processo só porque passaram pelo primeiro filtro. O anúncio não erra por pedir demais — erra por pedir a coisa errada.

Como reconhecer um requisito decorativo

Um teste simples separa requisito funcional de requisito decorativo: perguntar se alguém sem aquela credencial, mas que já executasse a atividade central da vaga com competência comprovável, ficaria de fora só por isso. Se a resposta é sim, e não há uma razão específica ligada à própria atividade — um caso tratado à parte no capítulo 10 —, o requisito provavelmente está ali por hábito, não por necessidade.

Sinal de alerta

Um sinal de que uma vaga está filtrando pelo proxy errado: o anúncio lista formação e tempo de experiência antes de descrever qualquer atividade real da função. Quando o requisito formal vem primeiro e a descrição da rotina vem depois — ou nem aparece —, é provável que ninguém tenha, de fato, mapeado a competência que a vaga exige antes de escrever o anúncio. O capítulo seguinte trata exatamente desse mapeamento.

EM RESUMO

O anúncio que só pede diploma não erra por pedir demais — erra por pedir a coisa errada, e descarta antes de avaliar quem realmente importaria avaliar.

03

Mapeando as competências reais da vaga

Definir as competências de uma vaga antes de escrever o anúncio é a etapa que substitui, no recrutamento baseado em competências, o desenho tradicional apoiado em requisitos formais. O ponto de partida não é uma vaga parecida encontrada em outro anúncio, nem um cargo genérico de catálogo — é a atividade real que a pessoa vai exercer, observada ou descrita por quem já convive com ela: o gestor direto, a pessoa que ocupa a função hoje, ou, na ausência de ambos, uma reconstrução detalhada da rotina esperada.

O resultado desse mapeamento é uma lista de competências — não de requisitos. A diferença é que uma competência descreve algo que se observa ou se testa ('planejar reposição de estoque considerando sazonalidade'), enquanto um requisito formal descreve um caminho presumido até lá ('graduação em Logística'). A vaga bem mapeada costuma ter competências técnicas e comportamentais lado a lado.

Técnicas e comportamentais

Competências técnicas são específicas da função: operar um sistema, interpretar uma planilha de custos, executar um procedimento. Competências comportamentais atravessam funções diferentes: comunicar-se com clareza, lidar com prazo apertado, resolver problema sem instrução detalhada. As duas precisam entrar na lista — uma vaga mapeada só pela técnica corre o risco de aprovar alguém tecnicamente competente, mas incompatível com a rotina real da equipe.

CHECKLIST RÁPIDO

- ✓ Levantar, com o gestor da vaga, as três a cinco atividades que mais ocupam o tempo da função no dia a dia.
- ✓ Separar, dessa lista, o que é técnico (específico da função) do que é comportamental (transferível entre funções).
- ✓ Descrever cada competência de forma observável — algo que dá para testar ou perguntar, não um adjetivo genérico como 'proativo'.
- ✓ Confirmar a lista com quem já exerce a função, ou a mais próxima dela, antes de transformar em anúncio.

EM RESUMO

Uma vaga mapeada por competência tem uma lista do que se observa e se testa — não do caminho presumido até lá.

04

Escrever a vaga por competência, não por pré-requisito

Com a lista de competências em mãos, a descrição da vaga muda de formato. Em vez de abrir com requisitos formais — 'graduação completa, dois anos de experiência na função' —, a vaga abre descrevendo o que a pessoa vai fazer e o que precisa saber fazer para isso, na linguagem da atividade, não na linguagem do currículo.

A estrutura recomendada tem três blocos, nesta ordem: as atividades principais da função (o que se faz), as competências exigidas para exercê-las bem (o que se precisa saber fazer, técnico e comportamental), e só então, se houver, os requisitos formais que restam por necessidade real — não por hábito (o capítulo 10 detalha quando isso se justifica).

Um exemplo de reescrita

Um requisito formal como 'graduação completa em Ciências Contábeis' pode virar, na vaga por competência, algo como 'capacidade de conciliar contas e fechar balancete mensal, comprovável por teste prático ou por experiência relatada em entrevista'. A segunda formulação não impede que um candidato com graduação em Contabilidade se candidate — ele provavelmente atende ao critério com folga. Mas também não impede que um candidato autodidata, com anos de prática em fechamento contábil sem o diploma, chegue à mesma etapa de avaliação.

EM RESUMO

A vaga por competência não pergunta que caminho o candidato percorreu — pergunta se ele sabe fazer o que a função exige, e deixa a resposta para o teste, não para o currículo.

Prova de trabalho: teste prático, estudo de caso e simulação

Definir a competência é a primeira metade do trabalho; verificá-la é a segunda, e é aí que o recrutamento baseado em competências mais se distancia do modelo tradicional. Em vez de inferir a partir do currículo, o processo pede uma amostra real do trabalho — uma prova de que a pessoa faz o que diz saber fazer, antes da decisão final, não depois dela.

Três formatos cobrem a maioria das vagas: o teste prático (executar uma tarefa real, ou muito próxima da real, em tempo limitado), o estudo de caso (analisar uma situação hipotética e apresentar uma solução, útil para funções analíticas ou de decisão) e a simulação de tarefa real (reproduzir, em ambiente controlado, um momento típico da rotina — um atendimento, uma negociação, uma reunião de alinhamento).

Qual formato usar em cada tipo de vaga

Funções operacionais e técnicas se avaliam melhor por teste prático — a competência é observável diretamente, sem intermediação. Funções analíticas, de planejamento ou de gestão se avaliam melhor por estudo de caso, porque o que importa é o raciocínio até a solução, não só o resultado final. Funções de atendimento, vendas ou liderança se avaliam melhor por simulação, porque a competência central é interacional e não aparece num texto escrito nem numa tarefa solitária.

A armadilha do teste que não reflete a rotina

Um teste prático mal desenhado mede a habilidade errada — resolver um problema acadêmico de lógica, por exemplo, em vez de executar a tarefa que a vaga realmente exige. O critério para validar um teste antes de aplicá-lo é simples: alguém que já exerce a função bem hoje precisa conseguir completá-lo sem dificuldade. Se a pessoa mais qualificada da equipe atual erraria o teste, o teste está medindo a coisa errada, não medindo bem a coisa certa.

EM RESUMO

A prova de trabalho substitui a pergunta 'o que você estudou' pela pergunta 'me mostre como você faz' — e deixa a resposta acontecer antes da decisão, não depois dela.

06

A entrevista estruturada por competência

A entrevista continua sendo parte do processo baseado em competências — o que muda é a estrutura. Numa entrevista tradicional, cada candidato pode responder a perguntas diferentes, guiadas pelo rumo da conversa, e a comparação final vira impressão: quem causou a melhor sensação. Numa entrevista estruturada por competência, todos os candidatos da mesma vaga respondem às mesmas perguntas centrais, e cada resposta é avaliada contra um critério definido antes da primeira entrevista acontecer — não depois, comparando memórias.

O critério definido antes

Definir o critério antes significa decidir, para cada competência da lista, o que uma resposta forte, uma resposta mediana e uma resposta fraca parecem — por escrito, antes de conhecer qualquer candidato. Isso impede que a régua se mova durante o processo, favorecendo quem foi entrevistado por último ou quem lembrou de usar uma palavra que agradou a quem entrevistava.

CHECKLIST RÁPIDO

- ✓ Escrever, para cada competência da vaga, uma pergunta que peça um exemplo real de comportamento passado, não uma opinião ou hipótese.
- ✓ Definir, antes da primeira entrevista, o que separa uma resposta forte de uma mediana e de uma fraca.
- ✓ Usar o mesmo roteiro de perguntas centrais para todos os candidatos da mesma vaga.
- ✓ Registrar a resposta e a nota logo após cada entrevista, antes de iniciar a seguinte.

Um exemplo de pergunta comportamental

Para a competência 'resolver problema sem instrução detalhada', uma pergunta estruturada pede um exemplo real: 'Conte uma situação em que você precisou tomar uma decisão importante sem ter a quem perguntar. O que você fez, e qual foi o resultado?'. A resposta revela mais sobre a competência do que a pergunta hipotética equivalente ('como você agiria se...'), porque descreve o que a pessoa efetivamente fez, não o que ela imagina que faria.

EM RESUMO

Entrevista estruturada não elimina a conversa — elimina a régua que muda de candidato para candidato.

Competência técnica sem diploma formal

Quando a vaga não exige diploma como requisito funcional (o capítulo 10 trata de quando exige), a competência técnica ainda precisa de evidência — só que uma evidência diferente do certificado. Três fontes cobrem a maior parte dos casos: o portfólio de trabalho realizado, o teste técnico aplicado no próprio processo, e a certificação alternativa, quando existe uma para a área.

As três fontes, uma por uma

O portfólio funciona bem para áreas em que o trabalho produz um artefato observável — um projeto, um código, uma peça de comunicação, uma planilha de controle construída do zero. O teste técnico, já descrito no capítulo 5, funciona quando não há artefato prévio para mostrar ou quando é preciso confirmar que o candidato realmente produziu o que está no portfólio, sem ajuda de terceiros. A certificação alternativa — de plataformas de ensino técnico, de associações de classe, de programas setoriais — não tem o mesmo peso institucional de um diploma, mas indica estudo formal recente, o que continua sendo informação relevante, ainda que não decisiva sozinha.

Sinal de alerta

Um portfólio sem nenhuma explicação de qual parte foi feita pelo candidato e qual foi feita em equipe, ou copiada de um modelo, não prova competência individual — só prova que o candidato teve acesso ao material. A pergunta que separa um portfólio válido de um decorativo é simples: pedir para o candidato explicar, na entrevista, uma decisão específica que tomou dentro daquele trabalho. Quem fez, explica. Quem só teve acesso, hesita.

EM RESUMO

Sem diploma, a competência técnica não fica sem prova — fica com uma prova diferente: o que a pessoa já produziu, o que ela produz no teste, e o que ela consegue explicar sobre as duas coisas.

Competência comportamental sem depender só de impressão

Competência comportamental — comunicação, trabalho em equipe, resolução de problema — é mais difícil de medir do que competência técnica, porque não deixa um artefato para examinar depois. O risco, sem estrutura, é a avaliação virar sinônimo de impressão pessoal: 'gostei dele', sem conseguir dizer exatamente por quê. Impressão pessoal não é neutra — carrega, sem intenção, uma tendência a favorecer quem se parece com quem está entrevistando.

Como estruturar a avaliação comportamental

A mesma lógica da entrevista estruturada (capítulo 6) se aplica aqui: definir, antes da entrevista, quais comportamentos observáveis indicam a competência, e registrar exemplos concretos da resposta do candidato, não uma nota solta. 'Comunicação clara', por exemplo, se observa em como o candidato explica um processo complexo durante a própria entrevista — não se pergunta sobre isso, se observa isso acontecendo.

A armadilha do viés de semelhança

Sem critério registrado, a avaliação comportamental tende a favorecer quem se comunica do jeito que quem entrevista reconhece como familiar — o mesmo tipo de humor, o mesmo ritmo de fala, referências parecidas. Isso não é avaliação de competência: é reconhecimento de semelhança, e tende a estreitar a equipe em vez de completá-la. Registrar o comportamento observado, e não a sensação que ele produziu, é a defesa mais direta contra esse viés.

EM RESUMO

Competência comportamental sem critério registrado não vira avaliação — vira reconhecimento de quem se parece com quem já está na sala.

Os vieses que o método reduz — e os que não resolve sozinho

Recrutamento baseado em competências reduz, de forma direta, dois vieses comuns do modelo tradicional: o viés de credencial (presumir competência a partir do prestígio de uma instituição de ensino ou de uma empresa anterior) e o viés de afinidade na triagem por currículo (favorecer, mesmo sem perceber, nomes, endereços ou trajetórias que soam familiares a quem está triando). Ao mover o critério de avaliação para uma prova de trabalho e uma entrevista estruturada, o método reduz o espaço em que esses dois vieses operam sem controle.

O que o método não resolve sozinho

Nenhum dos vieses desaparece só porque o processo mudou de nome. Uma entrevista chamada de 'estruturada', mas conduzida sem critério escrito antes, sem roteiro comum e sem registro por escrito, reproduz exatamente o mesmo viés de semelhança do capítulo anterior — só que com um rótulo diferente. O viés não sai do processo por decreto; sai quando a estrutura (critério antes, roteiro comum, registro por escrito) é efetivamente seguida, entrevista após entrevista.

A armadilha de achar que basta tirar o diploma do anúncio

Remover a exigência de diploma do anúncio, sem construir a avaliação por competência que deveria substituí-la, não elimina o viés — só o desloca para uma etapa sem estrutura nenhuma, geralmente a triagem informal de currículo, que volta a favorecer trajetórias familiares por falta de outro critério. O método funciona como conjunto: mapear competência, testar competência e entrevistar por competência. Fazer só o primeiro passo e parar aí costuma produzir um processo pior do que o tradicional, não melhor.

EM RESUMO

O método reduz o viés que mora na credencial — mas o viés que mora na entrevista sem estrutura só sai se a estrutura for de fato seguida, não só declarada.

10

Quando a credencial formal continua sendo exigência real

Recrutamento baseado em competências não significa nunca exigir diploma, registro ou certificação — significa não exigir credencial formal quando ela não é o que realmente importa para a função. Há vagas em que a credencial é, ela mesma, parte da competência exigida, e não um proxy substituível por teste.

Quando a credencial é a própria competência

Profissões com exercício regulamentado por conselho ou órgão de classe são o exemplo mais claro: um cargo que exige atuação como engenheiro responsável técnico depende de registro no CREA; uma função de contador responsável pelo fechamento fiscal depende de registro no CRC; uma vaga de motorista de categoria específica depende da habilitação correspondente, não de uma prova informal de que a pessoa sabe dirigir. Nesses casos, a credencial não substitui a competência — ela é, por definição legal ou regulatória, parte do que a função exige para ser exercida.

Como decidir caso a caso

A pergunta que separa esses casos dos demais não é 'a credencial é valiosa' — quase toda credencial é, em algum grau. É: 'existe uma exigência formal, legal ou regulatória, que torna o exercício da função sem aquela credencial impossível ou irregular, e não apenas menos provável'. Quando a resposta é sim, a credencial permanece requisito eliminatório. Quando a resposta é 'só reduz a chance de a pessoa ter a competência', ela deixa de ser eliminatória e volta a ser um entre vários sinais possíveis — ao lado do teste, do portfólio e da entrevista estruturada dos capítulos anteriores.

EM RESUMO

Recrutamento baseado em competências não é dispensar credencial — é reservar a credencial obrigatória para quando ela é, de fato, parte da competência exigida, não um atalho para não avaliar o resto.

11

Comunicar ao candidato que o processo é por competência

Um processo seletivo baseado em competências muda de forma visível para quem se candidata, e comunicar essa mudança no próprio anúncio altera quem se candidata. Um anúncio que lista 'graduação obrigatória' afasta, antes de qualquer avaliação, candidatos sem diploma que teriam a competência — mesmo os mais capazes deles nem chegam a se candidatar, porque presumem, com razão, que seriam descartados sem chance de demonstrar o que sabem.

O que comunicar, e onde

A comunicação eficaz não é um selo genérico ('valorizamos diversidade') — é específica sobre o que substitui o requisito formal: descrever a competência que será avaliada, e como ('esta vaga não exige graduação específica; a seleção inclui um teste prático da atividade principal da função'). Essa frase, colocada no próprio anúncio, muda quem decide se candidatar tanto quanto muda quem é aprovado depois.

A armadilha da incoerência

Anunciar um processo baseado em competência e, na prática, seguir triando currículos pela formação na primeira etapa — antes de qualquer teste ou entrevista acontecer — produz uma incoerência que o candidato percebe, e que custa credibilidade ao processo inteiro (o assunto do capítulo seguinte). Se o anúncio diz que a avaliação é por competência, a primeira etapa real do processo precisa ser, de fato, uma etapa de avaliação de competência — não um filtro de currículo disfarçado.

EM RESUMO

O anúncio que descreve a avaliação por competência muda, antes de qualquer entrevista, quem decide se candidatar — e é por isso que ele precisa ser verdade, não só promessa.

Competência, employer branding e experiência do candidato

Um processo seletivo baseado em competências não é só um método de avaliação mais preciso — é também, para quem participa dele, uma experiência diferente de se candidatar a um emprego. A percepção de justiça de um processo seletivo não vem só do resultado final: vem de como o candidato foi avaliado ao longo do caminho, e um processo que avalia pelo que a pessoa demonstra fazer tende a ser percebido como mais justo do que um que decide na triagem, por um critério que o candidato nem sabia que estava sendo aplicado.

O efeito na reputação da empresa

Candidatos que passam por um processo estruturado — mesmo os que não são aprovados — formam uma impressão da empresa que se espalha, por comentário direto ou por avaliação pública em plataformas de emprego. Um processo percebido como justo, ainda que reprovando o candidato, tende a preservar essa reputação; um processo percebido como arbitrário — aprovação por critério que nunca ficou claro — tende a prejudicá-la, mesmo entre quem não participou diretamente. Esse é o mesmo território tratado, com mais profundidade, no guia de employer branding da Safe R&S.

Onde a competência encontra a experiência do candidato

Feedback específico é onde os dois assuntos mais se encontram na prática: um candidato reprovado por não atender a uma competência específica, e informado exatamente qual foi ela, sai do processo com uma impressão muito diferente de um candidato reprovado sem explicação nenhuma. O critério por competência torna esse feedback possível, porque há algo concreto para comunicar — 'o teste prático mostrou dificuldade em X' — em vez de uma justificativa vaga sobre perfil ou encaixe. O guia sobre experiência do candidato da Safe R&S detalha esse elo com mais profundidade.

EM RESUMO

Um processo que avalia pelo que se demonstra, e explica por que reprovou, tende a preservar a reputação da empresa mesmo entre quem não foi aprovado.

13

Como a Safe R&S estrutura um processo por competência

Os doze capítulos anteriores descrevem, em separado, cada peça do recrutamento baseado em competências: mapeamento, descrição da vaga, prova de trabalho, entrevista estruturada, avaliação técnica e comportamental. Na prática de um processo real, essas peças se encaixam numa sequência única, conduzida do início ao fim antes de qualquer proposta ser feita.

A sequência, do levantamento ao fechamento

A Safe R&S segue a mesma sequência em cada vaga conduzida por competência, ajustando o formato da prova de trabalho e das perguntas de entrevista ao conteúdo específico da função.

CHECKLIST RÁPIDO

- ✓ Levantamento das competências reais junto ao gestor da vaga, incluindo conversa com quem exerce a função hoje, quando existe.
- ✓ Reescrita da descrição da vaga por competência observável, com os requisitos formais restritos ao que é exigência real (capítulo 10).
- ✓ Definição do formato de prova de trabalho mais adequado à função — teste prático, estudo de caso ou simulação.
- ✓ Roteiro de entrevista estruturada, com critério de avaliação escrito antes da primeira conversa com candidato.
- ✓ Checagem de referência focada em competência demonstrada em experiência anterior, não em confirmação genérica de vínculo.
- ✓ Fechamento com feedback específico a todos os candidatos que chegaram à etapa final, aprovados ou não.

O que muda quando o admissional é do mesmo grupo

Quando a empresa contratante também é atendida pela SafeWork em saúde ocupacional, a competência mapeada na vaga alimenta diretamente a descrição de função usada no exame admissional — a mesma exposição a risco identificada no mapeamento de competências entra no pedido de exame, sem que a informação precise ser levantada duas vezes, por fornecedores diferentes, correndo o risco de divergir.

EM RESUMO

A sequência não muda de vaga para vaga — o que muda é o conteúdo de cada etapa, ajustado à competência real que aquela função exige.

Um critério, não uma exceção

Ao longo deste guia, a alternativa ao modelo tradicional apareceu em cada etapa: no mapeamento da vaga em vez do requisito copiado, na prova de trabalho em vez do currículo, na entrevista estruturada em vez da impressão, na credencial reservada para quando ela é, de fato, parte da competência exigida. Nenhuma dessas mudanças, isoladamente, resolve o processo inteiro — juntas, formam um método consistente, aplicável a qualquer vaga em que o que importa é o que a pessoa sabe fazer.

Recrutamento baseado em competências não é uma exceção para vaga sem candidato qualificado, nem um selo de modernização do anúncio — é um critério que pode substituir, de forma consistente, o critério indireto do diploma e do cargo anterior, sempre que esse critério indireto não for, ele mesmo, parte real da exigência da função.

Da metodologia à prática

A Safe R&S aplica esse método nos processos que conduz, mapeando a competência real de cada vaga antes de qualquer anúncio e estruturando prova de trabalho e entrevista em torno dela — a mesma sequência descrita neste guia, posta em prática em cada contratação.

EM RESUMO

Recrutamento baseado em competências não é uma exceção para vaga difícil — é um critério que substitui o proxy indireto sempre que o proxy não for, ele mesmo, parte real da exigência.

Falar com a Safe R&S →

SOBRE QUEM ESCREVEU ESTE GUIA

Grupo SafeWork

Fundado em 2012, em Medianeira — PR — Soluções corporativas que transformam ambientes e pessoas.

+3 mil

EMPRESAS
ATENDIDAS

450

MUNICÍPIOS

10

ESTADOS

+780

PARCEIROS DE
ATENDIMENTO

A Safe R&S dentro da jornada do Grupo

Recrutamento e seleção com divulgação da vaga, triagem, entrevista por competência e teste comportamental. Como o admissional é do próprio grupo, a contratação sai do anúncio ao ASO na mesma casa.

As sete marcas do Grupo SafeWork

SafeWork

Safe+

SafeT

SafeBUS

Safe R&S

SafeHelp

SafeWork Podcast

Por que um grupo, e não sete fornecedores

Um grupo, não um fornecedor de cada coisa

O documento que mapeia o risco, o exame que monitora a saúde e a contratação da pessoa certa saem da mesma casa — e conversam entre si.

Unidade própria e rede nacional

Quatro unidades no Paraná com estrutura própria, e uma rede de parceiros que padroniza o atendimento em centenas de municípios para quem tem filial fora.

Uma proposta, não cinco

Documentação, exame, treinamento e recrutamento cabem em um contrato só, com um interlocutor e um cronograma.

Fale com o Grupo SafeWork

comercial@gpsafework.com.br

(45) 3264-5085

gpsafework.com.br

Medianeira/PR · (45) 3264-5085

Foz do Iguaçu/PR · (45) 3029-9191

Santa Helena/PR · (45) 3268-2520

Londrina/PR · (43) 3344-3663