



CONSIDERAÇÕES SOBRE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO NA INDÚSTRIA DE ESQUADRIAS

A construção civil no Brasil foi responsável por mais de 14% dos novos empregos formais gerados em 2023, sendo que, em outubro do ano passado, o número de trabalhadores com carteira assinada no setor atingiu a marca de 2,675 milhões. Mesmo tendo dados expressivos frente a outros setores-chave da economia, o processo de contratação enfrenta desafios únicos, dadas as demandas específicas e a complexidade das atividades envolvidas, principalmente se pensarmos no mercado de esquadrias, em que temos a escassez de mão de obra qualificada e a competição com indústrias tanto do mesmo segmento quanto com atividades similares, principalmente em regiões onde a oferta de mão de obra qualificada é limitada.

Outro desafio é que a grande maioria das indústrias de esquadrias é familiar, apresentando uma cultura

organizacional mais centralizada e muitas vezes com falta de processos formais de recrutamento e seleção, o que pode levar a contratações baseadas em preferências pessoais, resultando em decisões subjetivas e inconsistências no processo de contratação.

Processos de recrutamento e seleção estruturados

Abordar essas dificuldades requer ações cuidadosas e estratégicas, que levem em consideração tanto os objetivos empresariais quanto os relacionamentos familiares. Para tal, a implementação de processos formais e bem-estruturados ajuda a mitigar esse tipo de problema e promover um ambiente de trabalho mais eficaz. O processo de recrutamento e seleção no segmento requer um planejamento cuidadoso e estratégias específicas para atrair e identificar os melhores talentos,

tendo como principais pontos:

1. Identificação de necessidades específicas

O ato de identificar as necessidades específicas de recrutamento inclui determinar quantas vagas estão disponíveis, salários, modelos de contratação, quais habilidades técnicas são necessárias e quais papéis precisam ser preenchidos em cada uma das áreas.

2. Descrições de cargos detalhadas

Elaboração de descrições de cargos detalhadas para cada posição, incluindo responsabilidades, habilidades técnicas, comportamentais e experiência necessária, bem como quaisquer outras informações relevantes, principalmente no que diz respeito a fit cultural.

3 – Canais de recrutamento eficazes

É necessário determinar quais os

canais de recrutamento mais eficazes para alcançar o público-alvo. Além disso, é importante também a realização de uma busca ativa, direcionada aos perfis alinhados com o solicitado na descrição de cargo. Essa estratégia de recrutamento, inclusive, é muito eficaz para vagas confidenciais ou com habilidades técnicas muito específicas.

4 – Triagem de currículos

Triagem de currículos para identificação dos candidatos que atendem aos requisitos mínimos para as vagas, seja no próprio setor ou similares, abrangendo diferentes regiões de prospecção.

5 – Entrevistas estruturadas

Entrevistas estruturadas que avaliem as habilidades, experiências, valores e adequação à organização. É importante que seja realizada não só a validação da parte técnica, mas também da comportamental, além de entender como os candidatos lidam com situações específicas relacionadas ao trabalho e/ou cultura da empresa.

6 – Avaliação prática

Para posições que exigem habilidades técnicas específicas é válido incluir uma avaliação prática durante o processo de seleção. Isso pode envolver a realização de tarefas práticas relacionadas ao trabalho, testes ou cases.

7 – Processo de integração e treinamento

Uma vez que o candidato aceite a oferta, o processo de integração e treinamento para ajudá-lo a se familiarizar com a empresa, suas políticas e procedimentos, bem como as responsabilidades específicas do cargo é de suma importância, já que causa um impacto positivo ou negativo em relação ao novo desafio.

8 – Acompanhamento com feedbacks

Após a contratação, é necessário manter contato regular com o novo funcionário para garantir que ele esteja se adaptando bem ao cargo e à cultura da empresa, dando e recebendo feedbacks para realizar os ajustes necessários para garantir o sucesso contínuo. Isso pode ser feito através de pesquisas de adaptação. Muitos gestores têm dificuldade na realização das etapas do processo de recrutamento e seleção, principalmente no que diz respeito à entrevista dos profissionais e identificação das competências comportamentais mais adequadas para determinada função. Empresas que oferecem este tipo de serviço contam com experiência, tempo disponível e processos específicos para encontrar o melhor profissional para a vaga, além da possível redução de custos, já que há a otimização de todo o processo de seleção, a implementação de processos claros, bem estruturados e a equipe

interna continua focada na execução de suas funções.

Equipes de alto desempenho

Prestando serviços de consultoria em gestão empresarial junto ao setor de esquadrias ao longo dos últimos oito anos, a Ilummini identificou a necessidade de estruturar um módulo específico de hunting com o objetivo de atender às necessidades dos clientes que buscam formar o melhor elenco de profissionais junto ao mercado de trabalho. Este trabalho foi estruturado pelos consultores altamente qualificados, a Tatiana Penteado e o André Neves, responsáveis pela condução de todos os processos voltados para gestão de talentos. Os resultados alcançados pelos nossos clientes através dos processos acima descritos, tem se mostrado extremamente eficaz na identificação do perfil mais aderente às necessidades de cada função, contribuindo assim, para a formação de equipes de alto desempenho.