

Melhores práticas para uma triagem efetiva de candidatos

Gupy Recrutamento
& Seleção



Índice

Clique nos números
e navegue pelos capítulos



01

Introdução



Introdução

Independentemente de seu tamanho ou segmento no mercado, todas as empresas enfrentam um problema em comum: o grande desafio na hora de **realizar a triagem de currículos**.

Esse é um problema muito comum, principalmente quando a organização tem fama de ter uma boa marca empregadora. Isso é ainda mais intensificado em um cenário em que as ofertas estão escassas no mercado de trabalho e há muitos profissionais em busca de recolocação.

A função de fazer a triagem de currículos em busca do profissional ideal já é bastante desafiadora em momentos mais estáveis de mercado, mas essa soma de fatores faz com que o volume de currículos recebidos pela empresa seja muito maior do que o normal. Justamente por isso, é fundamental que essa etapa do Recrutamento e Seleção seja o mais eficiente possível.

Atenção, paciência e olhar analítico sobre os currículos são elementos essenciais para que o processo seletivo seja um sucesso como um todo. Mas como conciliar a quantidade de currículos recebida com a importância e dedicação que uma boa triagem de currículos exige?

Não se preocupe, esse material foi desenvolvido justamente para te ajudar na hora de fazer a triagem de currículos nos seus processos seletivos — mesmo nos períodos mais desafiadores.

Boa leitura!



02

O que é triagem de currículos?



O que é triagem de currículos?

Além de ser uma das etapas iniciais de um processo de recrutamento e seleção, a triagem de currículos é também uma das partes mais importantes na hora de selecionar as pessoas candidatas.

Depois que o time de RH faz o levantamento completo sobre a função a ser preenchida e lança a vaga com a descrição do cargo nos canais de divulgação, é chegada a hora de receber currículos de profissionais interessados na vaga.

A partir desse momento, a triagem de currículos entra em ação. O recrutador deve filtrar o currículo de pessoas candidatas que, a princípio, têm mais aderência ao cargo disponível e também à cultura organizacional da empresa. Habilidades, competências, experiência profissional e nível de escolaridade são as principais informações analisadas em um primeiro momento.

Os canais de divulgação e job boards escolhidos, a situação atual do mercado de trabalho e até mesmo a falta de padronização são alguns dos fatores que podem influenciar a qualidade de uma triagem. Quanto mais currículos recebidos e menos ferramentas para análise, mais difícil tende a ser a tarefa.



03

Como
funciona esse
processo?



Como funciona esse processo?

Para que o processo da triagem de currículos seja fluido e não seja comprometido logo no início, é comum que cada empresa estabeleça os próprios requisitos para uma triagem eficiente.

Por exemplo, alguns recrutadores avaliam as experiências profissionais anteriores logo de cara. Enquanto outros mantêm o foco na formação acadêmica.

Isso acontece porque a triagem de currículos começa com análise sobre alguns requisitos mínimos para assumir a vaga.

Se a exigência é um conhecimento específico de ferramenta ou formação, não faz sentido dar sequência no processo com pessoas candidatas que não preencham essas qualificações.

Após selecionar os profissionais aptos para a vaga, o recrutador estabelece contato para as próximas etapas. Daí vem a **importância de estabelecer critérios bem definidos**, trabalhando em um job description que seja compatível com a realidade.

Quanto mais organizadas forem as etapas anteriores, mais fácil será encontrar a pessoa colaboradora ideal.

04

O que é analisado na triagem de currículos



O que é analisado na triagem de currículos

É importante reforçar que **a triagem de currículos não é uma ciência exata**, e que cada recrutador pode realizá-la de forma particular. Isso acontece por conta da cultura organizacional de cada empresa e as especificidades de cada vaga. É possível ainda que em uma mesma organização, existam formas diferentes de fazer essa seleção de pessoas candidatas.

No entanto, para garantir agilidade nesta etapa, alguns critérios são amplamente utilizados, mesmo em vagas mais específicas, como para a área de tecnologia, por exemplo. Confira as principais informações que devem ser avaliadas em triagens:

Apresentação e conteúdo do currículo

É importante lembrar que o tempo que uma contratação leva para ser feita pode custar de diferentes formas para a empresa.

Processos seletivos longos podem impactar no nível de produtividade da equipe que necessita de um novo profissional, por exemplo. Outra consequência disso é o impacto negativo na experiência do candidato, que pode desanimar ou desengajar do processo.

Para que essa etapa não sofra atrasos, uma boa solução é **escolher currículos com linguagem clara e concisa**, enxutos e bem escritos, ou seja, sem erros de ortografia.

Outro ponto que precisa ser levado em consideração é de que as informações do currículo sejam compatíveis com os requisitos para a vaga.

Nível de escolaridade

Um dos fatores importantes na triagem de currículos é identificar qual o nível de escolaridade ideal para o cargo anunciado, o que já pode eliminar alguns currículos que foram inscritos para a vaga em questão.

Entender a escolaridade do profissional é importante para identificar seu nível de senioridade e também de especialização. Um profissional com pós-graduação, por exemplo, já se mostra apto a assumir uma função sênior na empresa.

Jornada profissional

A trajetória profissional da pessoa candidata é um dos elementos que não pode deixar de ser avaliado, principalmente para cargos mais desenvolvidos como analista, sênior e especialista.

É importante entender como esse profissional se manteve no mercado de trabalho em suas experiências anteriores, pois auxilia a **construir o seu perfil comportamental** dentro de uma empresa.

Descrição das atividades realizadas

Ao analisar a jornada profissional da pessoa candidata, é preciso também avaliar as atividades realizadas, portfólio (se for o caso), rotinas, entre outros.

Essa análise, além de ajudar a identificar as principais habilidades e competências do profissional em questão, pode **deixar em evidência o perfil comportamental da pessoa candidata**.

Traços de personalidade

Na hora de contratar uma nova pessoa colaboradora, é fundamental garantir que este profissional se encaixe na equipe, tanto na parte de competências e habilidades quanto em seu perfil comportamental.

Em outras palavras, é **necessário identificar se a pessoa candidata tem *fit cultural* com a empresa** e também com a equipe que irá fazer parte.

05

Principais desafios da triagem de currículos



Principais desafios da triagem de currículos

Apesar de ser uma etapa essencial para um processo de Recrutamento e Seleção bem realizado, a triagem de currículos tende a ser desafiadora para profissionais de RH.

As causas para esses obstáculos são variadas, mas a falta de padronização, canais de divulgação mal escolhidos e, até mesmo, o cenário competitivo do mercado de trabalho são alguns dos motivos que dificultam esse processo.

Contudo, alguns elementos da triagem são mais desafiadores do que outros. Confira:

Obter dados completos da pessoa candidata

Dados incompletos dos profissionais inscritos em uma vaga podem ser um impeditivo para prosseguir com o processo seletivo, principalmente se essas informações forem de contato.

Melhores práticas para uma triagem efetiva de candidatos

Para que o processo seletivo seja fluido, a validade e riqueza das informações fornecidas pela pessoa candidata são essenciais. Uma dica para que isso não venha a ser um problema no seu processo seletivo, é deixar a importância desses dados e seu detalhamento na descrição da vaga.





Definir detalhes do processo seletivo

O alinhamento das necessidades e exigências da vaga a ser preenchida deve ser realizado entre o recrutador e o gestor da área em que a oportunidade está aberta.

Se essa etapa não for devidamente realizada, seja por falta de tempo ou até mesmo de conhecimento dessa necessidade, a fase inicial do processo pode ser prejudicada e, conseqüentemente, sofrer atrasos.

Para que esse não seja o cenário da sua equipe, é fundamental fazer esse alinhamento da forma mais completa possível, incluindo possíveis etapas necessárias como testes técnicos e a realização de dinâmicas de grupo, por exemplo. Outro ponto que deve ser discutido é o escopo da vaga a ser preenchida. Abaixo estão algumas das perguntas que devem ser respondidas pelo gestor da área:

- Qual é a vaga?
- Qual o nível de senioridade esperado do profissional? Assistente; analista; júnior; pleno; sênior; especialista, etc.
- Quais as atividades realizadas?
- Quais conhecimentos técnicos são necessários?
- É preciso ter conhecimento de alguma ferramenta específica? (Ex: Hubspot)
- É necessário ter fluência em alguma língua estrangeira? (Ex: Inglês e Espanhol)
- É preciso ter experiência na área?

06

Quais os principais erros de uma triagem de currículos



Quais os principais erros de uma triagem de currículos

Agora que você já sabe o quão desafiadora uma triagem de currículos pode ser, chegou a hora de conhecer os principais erros que podem ser cometidos durante esta etapa do processo seletivo, justamente para evitá-los. Confira logo abaixo:

Não verificar as referências da pessoa candidata

É esperado que um currículo contenha referências, ou seja, nomes de profissionais que trabalharam previamente com a pessoa candidata. Mesmo que esse tipo de informação não conste no currículo, é importante solicitá-las durante a entrevista.

Não verificar as referências da pessoa candidata pode prejudicar a etapa de triagem, pois para entender o perfil deste profissional, é preciso investigar seu desempenho em experiências anteriores no mercado de trabalho.



Deixar de passar uma boa imagem da empresa

O *employer branding*, traduzido livremente como marca empregadora, é um conjunto de ferramentas e técnicas pensado para gerar uma percepção positiva sobre a empresa perante o mercado.

Não utilizar essa estratégia em processos seletivos é um erro, pois vale ressaltar que não é apenas a empresa que está buscando um novo profissional qualificado — a pessoa candidata também vai escolher a organização onde trabalhará.

Descartar pessoas candidatas muito qualificadas

Muitas vezes, profissionais muito bem qualificados podem passar a impressão de que custarão caro à empresa. No entanto, esse tipo de pessoa candidata, justamente por essa alta qualificação, pode trazer inúmeros benefícios para o negócio, incluindo entregas que superam expectativas.

Não considerar esse tipo de pessoa candidata pode ser um erro grave no momento do Recrutamento e Seleção.

Não fazer as perguntas certas

A etapa de entrevistas vai ser onde o recrutador vai conseguir conhecer melhor a pessoa candidata, mas para isso, é necessário fazer as perguntas certas.

Dentro dessa lógica, a triagem de currículos pode ajudar a identificar pontos-chave no perfil da pessoa candidata que podem conduzir melhor o roteiro de entrevista.

Agilize seus processos com a Gupy!

Com a nossa solução de Recrutamento & Seleção, sua equipe de RH vai poder:

- Digitalizar seus processos e customizar etapas e campos adicionais;
- Facilitar o recrutamento de alto volume centralizando todas suas etapas;
- Ganhar eficiência com roteiros de entrevistas, menções via plataforma e filtros nas vagas;
- Escalar seus processos de recrutamento para alto volume;
- Aumentar a satisfação do seu time com histórico das pessoas candidatas e comunicação centralizada;
- Garantir que todos os currículos sejam considerados nos processos e acelere sua triagem;
- Otimizar tempo utilizando filtros, marcadores e reaproveitamento de talentos, etapas e testes;
- Salvar pastas com públicos que almeja selecionar;
- E muito mais!

07

Benefícios de uma triagem de currículos bem feita



Benefícios de uma triagem de currículos bem feita

Escolha da pessoa candidata ideal

Quando o assunto é Recrutamento e Seleção, tudo gira em torno da escolha da pessoa candidata ideal. Identificar quais os perfis com mais potencial, em um mar de currículos de bons profissionais, é só a primeira etapa dessa missão.

O descarte equivocado pode fazer com que a empresa perca um grande talento. Por outro lado, a falta de critérios pode estender o processo, o que pode acabar sendo oneroso para a empresa.

Portanto, é importante que a organização tenha uma atuação estratégica e bem planejada frente à triagem, garantindo o maior dos benefícios: escolher a pessoa candidata certa para determinada vaga.

Melhorar os próximos processos seletivos

Empresas que fazem uma triagem estratégica de currículos — especialmente aquelas que contam com a ajuda da tecnologia para isso — conseguem ter uma visão panorâmica sobre os processos de Recrutamento e Seleção da organização, identificar gargalos e realizar melhorias.

Para exemplificar, vamos supor que a sua empresa está abrindo uma vaga para analista de marketing e lançou o seguinte anúncio:

“Procuramos analista de marketing, com formação em Publicidade e Propaganda, conhecimento e experiência em gestão de rede social”.

Os currículos começam a chegar e a empresa percebe um grande volume de pessoas que ainda estão cursando faculdade ou nunca tiveram um emprego anterior. O que pode ter dado errado?

Provavelmente, não houve planejamento antes de construir o job description. Como falamos no início deste texto, a triagem começa antes mesmo de lançar a vaga, delineando o perfil ideal.

Com a descrição completa e bem-construída, possivelmente, a vaga seria anunciada da seguinte forma:

“Procuramos analista de marketing, com formação completa em Publicidade e Propaganda, com experiência anterior em gestão de rede social comprovada em carteira”.

Perceba que a descrição é muito mais objetiva, o que deve diminuir consideravelmente a candidatura de perfis inadequados para a vaga.



Relatórios completos

Boas plataformas de Recrutamento e Seleção, como a Gupy, permitem que a empresa acesse relatórios sobre o processo seletivo.

No tópico anterior, falamos sobre a possibilidade de melhorar os processos seletivos. Com ajuda da tecnologia, até mesmo a identificação dos gargalos exemplificados torna-se mais fácil.

Relatórios completos possibilitam ao time de RH medir se o seu processo está adequado ou se precisa de ajustes e quais mudanças são essas, viabilizando melhorias contínuas para o setor e até mesmo para a empresa.

Afinal, quanto mais acertadas forem essas escolhas, mais produtivo, engajado e conectado será o time. Consequentemente, resultados melhores serão atingidos. Ao longo de todo este post, foi possível perceber como a triagem de currículos eficiente pode auxiliar o dia a dia dos recrutadores.

Utilizar os recursos certos não se resume a achar o candidato ideal, envolve também simplificar a rotina, organizar os processos, trabalhar melhor a imagem da marca e aplicar tecnologia à gestão de pessoas.

08

Como garantir uma triagem de currículos de sucesso?



Como garantir uma triagem de currículos de sucesso?

Se você chegou até aqui, já aprendeu como evitar os erros mais comuns na triagem de currículos, além de entender os principais desafios que essa etapa pode enfrentar. Mas como garantir que a sua seleção de currículos aconteça da melhor maneira?

Separamos algumas dicas que podem ajudar a realizar a triagem de currículos de forma mais assertiva e otimizada, confira:

1. Avaliar as habilidades comportamentais

Você já deve ter percebido a relevância que as habilidades comportamentais representam em um processo seletivo. Afinal, é fundamental conhecer o perfil de quem será contratado para fazer parte da empresa.

Aqui está mais um elemento que precisa ser muito bem alinhado antes mesmo da vaga ser divulgada, pois é preciso que as expectativas em torno dessas habilidades comportamentais sejam baseadas em expectativas realistas.

Nesse sentido, cada vaga vai ter requisitos específicos, sem dúvida alguma, mas é preciso lembrar que as pessoas candidatas vão ser sempre dotadas de características consideradas positivas e outras nem tanto.

Mas mesmo que o profissional não tenha exatamente as habilidades comportamentais desenhadas para aquela vaga, pode apresentar atributos que compensam falhas. Ou seja, é importante sempre avaliar o que é mais importante para o desempenho daquela vaga. Por exemplo, um profissional altamente qualificado pode ter características mais introspectivas, mas apresenta conhecimentos técnicos avançados e uma boa experiência profissional. Sua introspecção tem um peso muito menor quando comparada com suas habilidades profissionais.

2. Descartar currículos

Pode parecer um pouco estranho, mas o descarte de currículos é uma parte fundamental para uma boa triagem.

É aqui que sua equipe de recrutadores vai colocar em prática tudo que mencionamos neste material, pois além de selecionar as pessoas candidatas mais aderentes à vaga, é preciso descartar aqueles currículos que não se encaixam na empresa naquele momento.

Na hora de descartar currículos, no entanto, lembre-se de sempre dar um feedback, mesmo que negativo, para a pessoa candidata. É importante que esse profissional saiba que não avançou no processo seletivo e entenda os motivos pelos quais não se enquadra naquela oportunidade.

3. Organizar os arquivos

Uma das principais funções da triagem de currículos é facilitar todas as etapas do processo seletivo. Por conta disso, organizar os documentos das pessoas candidatas já no recebimento é crucial para manter o trabalho otimizado.

Se a sua equipe de recrutadores vai receber os currículos por e-mail, por exemplo, uma boa dica é organizar a caixa de entrada em pastas de pessoas candidatas em potencial e candidaturas que serão descartadas logo de cara.

Aqui é importante ressaltar que é preciso determinar um intervalo de tempo em que a empresa vai receber currículos para a vaga anunciada — isso pode estar no texto de divulgação da oportunidade. Depois desse período, os anúncios da vaga devem ser pausados.

Se você receber currículos impressos, uma sugestão é manter um arquivo físico para esses documentos ou então escaneá-los para o armazenamento digital.

4. Contar com a ajuda da tecnologia

Como você pôde perceber, fazer a triagem de currículos é uma tarefa desafiadora e onerosa para equipes de recrutadores. São diversos processos que precisam ser realizados de forma cuidadosa e ágil ao mesmo tempo.

Como essa é uma etapa fundamental para o sucesso de processos seletivos, erros podem custar caro para a empresa, pois podem resultar em contratações mal feitas, o que por sua vez pode ter o turnover como consequência.

Como mencionamos no início deste material, a quantidade de currículos recebida pode ser um dos maiores desafios em uma triagem. Para solucionar esse problema, sua equipe de RH pode contar com soluções tecnológicas, como **plataformas de Recrutamento e Seleção**.

Dentro da [solução de R&S da Gupy](#), você conta com a **Gaia, nossa Inteligência Artificial**. Com ela, sua equipe de recrutadores consegue fazer a triagem de 1 milhão de currículos em 1 segundo! Funciona assim:

Melhores práticas para uma triagem efetiva de candidatos

Na hora de uma vaga, você pode definir os requisitos e qualificações exigidas para suas pessoas candidatas, especificando os critérios de seleção da sua empresa; À medida que profissionais se aplicam à vaga, a Gaia os ordena para você de acordo com sua afinidade com a posição;

Vale lembrar: na hora de contratar, a decisão é sempre sua. A nossa Inteligência Artificial apenas ajuda a sua equipe a não perder de vista as pessoas candidatas com maior potencial de ser quem a empresa procura.

Agende uma demonstração agora mesmo e otimize a triagem de currículos na sua empresa!

Gupy Recrutamento
& Seleção

09

Conclusão



Conclusão

Trouxemos nesse e-book a importância de uma boa triagem de pessoas candidatas, os principais erros cometidos quando falamos dela, uma metodologia para melhorar a otimização desse processo, além do uso de inteligência artificial!

Sabemos que cada empresa tem suas particularidades, necessidades e uma cultura única. Portanto, não existe apenas uma maneira de realizar a triagem de currículos e também sabemos que boas práticas ajudam muito a tornar esse processo produtivo e eficiente.

A **Gupy** acredita que o uso de tecnologias pode trazer para sua equipe de RH uma diferença competitiva única na busca de talentos para sua empresa.

Sabemos a dificuldade que é contratar a melhor pessoa para uma vaga, e sem processos bem definidos, ferramentas de tecnologia e, claro, do nosso sistema de recrutamento e seleção, dificilmente conseguiríamos manter o nível de crescimento que temos hoje.

Esperamos que você tenha gostado do conteúdo e consiga replicar estas práticas na sua empresa.

O conhecimento não acaba aqui

Agora que você está por dentro de todas as novidades de um Recrutamento e Seleção moderno e mais orientado a resultados, que tal continuar se aprimorando?

Ao lado, separamos alguns materiais para fortalecer ainda mais sua estratégia:





Recrutamento
e Seleção



Educação
Corporativa



Admissão



Clima e
Engajamento



Sobre a Gupy

A plataforma de Recrutamento e Seleção da Gupy potencializa a performance do seu RH. Somos parceiros da sua empresa na transformação digital, auxiliando na construção de um processo digital, eficiente, escalável e encantador.

Nossa tecnologia utiliza Inteligência Artificial para indicar os candidatos com mais fit para cada vaga, facilitando a seleção e reduzindo o tempo gasto na triagem. Além disso, você pode usar a Gupy de forma integrada a outros sistemas de RH, em um processo muito mais inteligente! Acabe com as planilhas e com a gestão manual por e-mail.

Conte com o [Gupy Recrutamento & Seleção](#) para gerar mais assertividade e escalar os processos seletivos da sua empresa.