

<b>ALUNO:</b> Camily Vitoria da Silva Abreu
<b>RA:</b> 203342024
<b>POLO / UNIDADE:</b> Caratinga Minas Gerais
<b>NOME DO PROFESSOR:</b> SÉRGIO FERREIRA DA SILVA
<b>ÁREA TEMÁTICA:</b> Melhores contratações na empresa
<b>PERÍODO DE REALIZAÇÃO:</b> 03/07/2024 E 04/07/2024
<b>CURSO:</b> Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos - 1º Período
<b>COMPONENTE CURRICULAR:</b>
1
<b>PROGRAMA DE EXTENSÃO:</b>
Programa de contratação de novos funcionários
<b>FINALIDADE E MOTIVAÇÃO:</b>
Realizei esse trabalho com a finalidade de apresentar um melhor método de contratação de melhores funcionários para a empresa em que trabalho.
<b>COMPETÊNCIAS:</b>
I - Desenvolver métodos II – Resolução de problemas III – Recrutamento eficiente
<b>PERFIL DO EGRESSO:</b>
O perfil de egresso para o curso de Recursos Humanos deve refletir as competências técnicas e habilidades comportamentais necessárias para que o profissional atue de forma eficaz e estratégica na área. Aqui está um perfil ideal para um egresso desse curso:

### SOFT SKILLS (COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS):

Formação Acadêmica e Conhecimentos Técnicos  
Habilidades Comportamentais  
Competências Estratégicas  
Ética Profissional  
Desenvolvimento Contínuo

### OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM:

Implementar este método estruturado ajuda a garantir que o processo de contratação seja eficiente, justo e direcionado para atrair os melhores talentos que possam contribuir significativamente para o sucesso e crescimento da empresa.

### CONTEÚDOS:

Avaliação  
Conhecimento  
Aplicação

### INDICAÇÕES BIBLIOGRÁFICAS:

#### **"Administração de Recursos Humanos" - Idalberto Chiavenato**

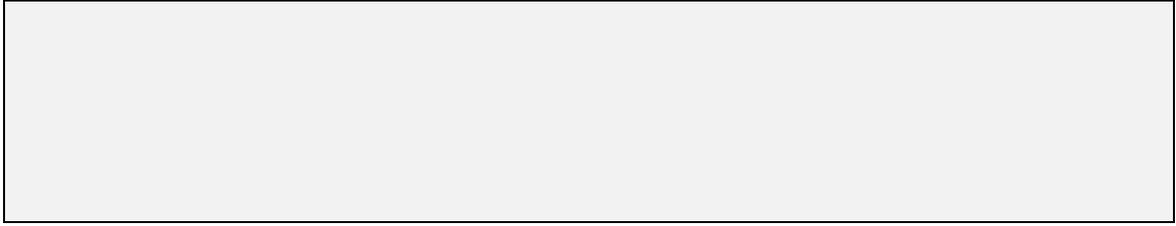
- Este livro é um clássico na área de recursos humanos, abrangendo desde os conceitos básicos até as práticas avançadas de gestão de pessoas.

#### **"Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações" - Idalberto Chiavenato**

Chiavenato explora as transformações no campo de gestão de pessoas e apresenta estratégias para adaptar as práticas de RH às mudanças organizacionais.

#### **"Gestão de Remuneração Estratégica" - Fábio Henrique Rodrigues**

- Este livro explora as estratégias de remuneração que buscam alinhar os pacotes de benefícios com as metas organizacionais e a retenção de talentos.



**RELATÓRIO FINAL**

Aluno e Aluna, após realizar suas atividades de extensão, é necessário que você o formalize, **enviando esse Relatório Final para ser avaliado junto ao seu Ambiente Virtual (AVA)** e também para você poder comprovar sua atuação.

Todos os campos são de preenchimento obrigatório!

**DESCRIÇÃO DA AÇÃO COM RESULTADOS  
ALCANÇADOS****Local de realização da atividade extensionista:**

A ação ocorreu em uma empresa de call center em Caratinga Minas Gerais

**Durante a ação:**

Na apresentação da proposta foi apresentado melhorias para melhores contratações, levando em considerações muito importantes para reconhecimento do candidato. A presente proposta visa otimizar o processo de contratação de novos funcionários na empresa, buscando aumentar a eficiência operacional, reduzir o tempo de contratação e melhorar a qualidade dos candidatos recrutados, alinhando-se com as estratégias de crescimento e desenvolvimento organizacional.

**Caso necessário, houve mudança de estratégia para alcançar o resultado:****Resultado da ação:**

Como resultado da ação, foi possível levar conhecimentos sobre novas formas de se inserir no mercado de trabalho jovens que estão iniciando no primeiro emprego.

**Conclusão: Método para Contratação de Melhores Funcionários****1. Definição Clara do Perfil do Cargo:**

- Antes de iniciar o processo de contratação, é essencial definir claramente as responsabilidades, habilidades necessárias, experiência e qualificações exigidas para o cargo. Isso inclui também identificar os valores e características comportamentais desejados para a função e para a cultura da empresa.

**2. Elaboração de uma Descrição de Vaga Atraente:**

- Escreva uma descrição de vaga clara e atraente, destacando não apenas os requisitos do cargo, mas também os benefícios da empresa, oportunidades de crescimento e o ambiente de trabalho. Isso ajuda a atrair candidatos qualificados e interessados na posição.

**3. Utilização de Fontes de Recrutamento Eficientes:**

- Explore diversas fontes de recrutamento, como sites de emprego, redes sociais profissionais (LinkedIn), indicações de funcionários atuais, feiras de emprego, entre outros. Escolha as que são mais eficazes para

atrair o tipo de candidato que você está buscando.

**4. Triagem Inicial de Candidatos:**

- Realize uma triagem inicial dos currículos recebidos para identificar os candidatos que melhor se enquadram no perfil desejado. Isso pode incluir a revisão de experiência relevante, habilidades técnicas e educacionais.

**5. Entrevista Telefônica ou por Vídeo:**

- Realize entrevistas telefônicas ou por vídeo com os candidatos selecionados na triagem inicial. Use essa etapa para avaliar a comunicação, motivação e adequação inicial do candidato ao cargo e à cultura da empresa.

**6. Entrevista Presencial ou por Vídeo Conferência:**

- Conduza entrevistas mais detalhadas com os candidatos que passaram pela triagem inicial e pela primeira entrevista. Nesta etapa, além de avaliar as habilidades técnicas, explore aspectos como competências comportamentais, capacidade de trabalho em equipe, adaptabilidade e motivação.

**7. Avaliação de Competências e Testes Práticos:**

- Para cargos que exigem habilidades específicas (por exemplo, desenvolvimento de software, design gráfico), considere a realização de testes práticos ou avaliações de competências técnicas para verificar a habilidade do candidato de aplicar conhecimentos na prática.

**8. Referências Profissionais e Verificação de Antecedentes:**

- Solicite referências profissionais de empregos anteriores para verificar as qualificações e o desempenho do candidato. Além disso, realize verificações de antecedentes conforme necessário para garantir a idoneidade do candidato.

**9. Tomada de Decisão Baseada em Critérios Objetivos:**

- Utilize uma matriz de avaliação ou um sistema de pontuação para comparar os candidatos com base nos critérios estabelecidos. Isso ajuda a garantir que a escolha final seja baseada em mérito e adequação ao cargo e à cultura da empresa.
- **Feedback aos Candidatos Não Selecionados:**  
Após o processo seletivo, forneça feedback construtivo aos candidatos que não foram selecionados. Isso não apenas demonstra respeito pelos candidatos, mas também ajuda a construir uma reputação positiva para a empresa no mercado de trabalho.

**10. Integração Eficiente dos Novos Funcionários:**

- Uma vez selecionado o candidato ideal, planeje uma integração eficiente e acolhedora. Isso inclui fornecer treinamento inicial, introdução à equipe e aos processos da empresa, para garantir que o novo funcionário se adapte rapidamente e comece a contribuir de maneira eficaz.

Implementar este método estruturado ajuda a garantir que o processo de contratação seja eficiente, justo e direcionado para atrair os melhores talentos que possam contribuir significativamente para o sucesso e crescimento da empresa.

Depoimentos (se houver):

## AUTOAVALIAÇÃO DA ATIVIDADE

Realize a sua avaliação em relação à atividade desenvolvida considerando uma escala de 0 a 10 para cada pergunta, assinalando com um X:

1. A atividade permitiu o desenvolvimento do projeto de extensão articulando as competências e conteúdos propostos junto ao Curso?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
()	()	()	()	()	()	()	()	()	(x)	()

2. A atividade possui carga horária suficiente para a sua realização?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	(X)

3. A atividade é relevante para a sua formação e articulação de competências e conteúdos?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	(X)

4. A atividade contribui para o cumprimento dos objetivos definidos pela Instituição de Ensino (IES) e Curso, observando o Plano de Desenvolvimento Institucional e Projeto Pedagógico de Curso vigentes?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
()	()	()	()	()	()	()	()	(x)	()	()

5. A atividade contribui para a melhoria da sociedade por meio dos resultados demonstrados no relatório ou pelos relatos apresentados pelos envolvidos?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
()	()	()	()	()	()	()	()	()	(x)	()

6. A atividade permite o desenvolvimento de ações junto à Iniciação Científica e ao Ensino?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	(X)

7. Caso queira contribuir com maior detalhamento, traga seu depoimento/ sugestão.

**FOTOS DO DESENVOLVIMENTO**

## DO PROJETO

Aluno e Aluna, após realizar suas atividades de extensão, é necessário que você o formalize, **enviando esse Relatório Final para ser avaliado junto ao seu Ambiente Virtual (AVA)** e também para você poder comprovar sua atuação.

Todos os campos são de preenchimento obrigatório!

