

Pontos de atenção na hora da contratação

É importante ser eficiente e efetivo na hora de contratar profissionais para o setor de alimentação fora do lar.

Veja 18 dicas para te auxiliar.



INTRODUÇÃO

Fazer uma escolha certa na hora da contratação é sinônimo de maior produtividade para os negócios. Além disso, são as pessoas que dão a "cara" da marca e constroem parte do seu relacionamento com os clientes.

É importante saber exatamente o que se espera do novo funcionário para escolher o melhor candidato. Com um processo eficiente de recrutamento e seleção há grandes chances de captar o candidato adequado.

É preciso haver também uma cultura interna saudável, com tratamento justo dado aos funcionários. Eles precisam se sentir motivados e respeitados. Com um bom clima, é bem provável que a empresa consiga obter bons profissionais.

Nesta cartilha você vai entender melhor sobre o processo de contratação e receber algumas dicas de ouro para te apoiar.

Marco Amatti

Diretor da Mapa - Assessoria em negócios de alimentação fora do lar.

ÍNDICE

Quais são os processos para achar e admitir um bom
funcionário? **Página 3**

Onde capto candidatos para minhas vagas? **Página 4**

Quais são os prós e contras de promover um funcionário da
casa ou contratar alguém de fora? **Página 5**

Quando vou anunciar uma vaga, o que posso colocar e o que
não posso colocar (discriminação)? **Página 6**

Onde e como deve ser feita a entrevista com os candidatos,
quem deve fazê-la? **Página 7**

O que devo perguntar em uma entrevista e porque pergunta?
Entrevista: direta ou indireta? **Página 8**

Na entrevista devemos colocar o candidato em posição de
tensão, ou deixá-lo mais descontraído?
Devo fazer teste com os candidatos, como e onde? **Página 9**

No caso de testes psicológicos, posso buscar na internet, são
confiáveis?

Qualquer pessoa pode aplicar um teste psicológico nos
candidatos?

Como faço para o candidato não se sentir discriminado ou
constrangido? **Página 10**

ÍNDICE

Posso pegar atestado de antecedentes criminais? Posso pegar referência em outras empresas? **Página 11**

Cartas de referência são confiáveis? **Página 12**



1) Quais são os processos para achar e admitir um bom funcionário?

Primeiro é necessário definir quais as características do profissional que você procura, definir os critérios para candidatura e em quais locais você irá anunciar a vaga. Vaga anunciada, dê início ao processo de recrutamento. Após a seleção de currículos e entrevistas, você pode aplicar testes psicológicos (como exemplo testes comportamentais como o IFP – Inventário Fatorial de Personalidade ou Palográfico) e práticos, se achar necessário, de acordo com os cargos.



2) Onde capto candidatos para minhas vagas?

Atualmente há vários meios para se captar profissionais, um deles é processo interno, no qual a vaga é anunciada na própria empresa via mensagens eletrônicas, quadros de aviso e indicações das chefias.

Outro modo é via processo externo, no qual pode-se anunciar em Facebook ou LinkedIn, sites voltados a cadastramento de empregos e candidatos, jornais, locais onde há o curso da função que estou procurando (exemplo: vaga de cozinheiro, anunciar em faculdades de gastronomia) e indicação de conhecidos.

No caso do setor de bares e restaurantes, também existem aplicativos específicos para fazer esses anúncios como o Chefin.

Você ainda pode contratar uma empresa especializada no recrutamento e seleção de candidatos. O ideal é encontrar empresas com experiência voltada para o mercado de Alimentação Fora do Lar.



3) Quais são os prós e contras de promover um funcionário da casa ou contratar alguém de fora?

No processo interno, supõe-se que o profissional já esteja integrado na cultura da empresa, portanto seja mais fácil a sua mudança para outro cargo, tendo que treiná-lo somente para a nova função. No caso do processo interno, praticamente não há custos, pois é só encontrar o profissional adequado e lhe dar uma promoção.

Quanto ao processo externo, é muito importante para empresa de vez em quando, trazer “sangue novo” para o seu quadro de funcionários, esse processo pode até fazer com os membros da equipe se motivem mais com a novidade. No entanto, pode acontecer do novato demorar um tempo a mais do que o desejado para se integrar a cultura da empresa, dificultado assim o seu trabalho. É importante ressaltar que no processo externo a empresa terá que fazer um investimento financeiro com as custas dos anúncios e investimento em tempo na procura do candidato adequado.



Resumindo...

▪ Processo interno:

Vantagens: o funcionário está na empresa, já está aculturado, conhece “o jeito da empresa”.

Desvantagens: ter “vícios difíceis de tirar”, vínculos com outros funcionários que o impeçam de exercer liderança efetiva e pode estar desmotivado com a empresa.

▪ Processo externo:

Vantagens: a empresa pode captar em alguns momentos profissionais mais gabaritados para a vaga, o candidato pode vir com maior motivação e vontade de fazer certo e dar resultados.

Desvantagens: pode não se adequar a cultura da empresa ou aos seus colegas de trabalho e pode ter ambições não condizentes com que a empresa tem a oferecer.

4) Quando vou anunciar uma vaga, o que posso colocar e o que não posso colocar (discriminação)?

É possível colocar, cargo, salário, horário, o local de trabalho e pode até descrever quais serão as atividades a serem desenvolvidas pelo profissional. Não se pode/não é recomendável colocar nas vagas publicadas: gênero, idade, tempo de experiência superior a 6 meses, raça, cor de pele, características físicas (por exemplo: moça bonita com 1,80 de altura). Tudo pode gerar preconceito ou pelo menos a sensação de preconceito para aquele que lê.

5) Onde e como deve ser feita a entrevista com os candidatos, quem deve fazê-la?

A entrevista deve ser feita em um lugar adequado, sem muitos estímulos, para que os participantes possam ficar concentrados no que estão fazendo. Quem deve fazê-la: normalmente é o líder do setor requisitante, e/ou mais algum responsável pelo RH (pode ser um profissional com expertise em recrutamento e seleção ou uma empresa contratada especializada em recrutamento e seleção), muitas vezes também o gestor do estabelecimento é envolvido no processo, a fim de se obter mais assertividade na escolha. Também é possível, na fase de entrevistas utilizar ferramentas de comunicação digital (zoom, google meet, skype, etc.). Mas a entrevista presencial para seleção em bares e e restaurantes é essencial.

Utilize uma ficha de cadastro com perguntas básicas a serem seguidas com o objetivo de que o entrevistador não se perca e se esqueça de detalhes importantes. É muito importante que se anote as informações para não serem esquecidas ou distorcidas em outros momentos.



6) O que devo perguntar em uma entrevista e porque perguntar?

Pergunte sobre a vida financeira do candidato, sobre suas dívidas, pois com esse tipo de resposta em mãos, o entrevistador já consegue avaliar se o que será pago cobrirá as despesas básicas do futuro profissional. É necessário saber sua naturalidade (para entender melhor a pessoa), sua escolaridade e suas experiências profissionais anteriores, a fim de determinar se está dentro do perfil desejado. Dependendo da atividade que o candidato(a) irá exercer, é interessante saber se tem família (casado(a) / com filhos), pois há funções que o profissional precisa dedicar mais tempo a empresa e ignorar estas informações pode gerar problemas particulares/conflitos mais sérios e prejudicar o processo de admissão / integração e exercício profissional.

7) Entrevista: direta ou indireta?

Entrevista direta: há perguntas objetivas, com respostas diretas. Exemplo de pergunta direta: onde você mora?

Entrevista indireta: há perguntas/questionamentos em que o candidato deve expressar algo que pode gerar interpretações. Exemplo de pergunta aberta: fale-me sobre você.

Pode-se fazer uma ou outra, ou mesclar as duas, depende o que se quer saber sobre o candidato ou do tipo de informação que se quer ter sem “invasão”.

8) Na entrevista devemos colocar o candidato em posição de tensão, ou deixá-lo mais descontraído?

Depende quais serão as competências comportamentais que se espera avaliar no indivíduo. Podemos deixá-lo em situações embaraçosas, onde ele tenha que se expor, como no caso de dinâmicas em grupo, onde o candidato é colocado em diversas situações ou o entrevistador pode criar uma atmosfera na qual o candidato se sinta mais à vontade e “se mostre como é” em determinados momentos. Assim avaliamos seu relacionamento interpessoal, interdisciplinar, liderança, é assertividade, etc.

9) Devo fazer teste com os candidatos, como e onde?

No processo de seleção, há empresas que aplicam testes diversos (gramática de língua portuguesa, conhecimentos gerais, aritmética, etc.) e podem aplicar testes psicológicos (como por exemplo HTP – técnica projetiva de desenhos), tudo depende o que se quer analisar do candidato. Normalmente com profissionais do operacional de cozinha, é sempre aconselhável fazer o teste prático para ver como ele age em seu local de trabalho, como lida com seus colegas e não menos importante como se comporta sobre pressão.



10) No caso de testes psicológicos, posso buscar na internet, são confiáveis?

Se for utilizar teste psicológicos, que sejam usados os testes reconhecidos pelo CFP (Conselho Federal de Psicologia - <https://site.cfp.org.br/>) e que os psicólogos tenham acesso, desta forma haverá mais confiança na avaliação e mensuração dos resultados.

11) Qualquer pessoa pode aplicar um teste psicológico nos candidatos?

Recomenda-se que o aplicador seja um profissional especializado – psicólogo, administrador ou com formação afim, mas treinado para que aplique, corrija e faça o relatório dos resultados do(s) teste(s).

12) Como faço para o candidato não se sentir discriminado ou constrangido?

Quando for falar com o candidato, deixe claro que existem leis e regras do estabelecimento que devem ser cumpridas. Informe a ele que além das leis e regras há um perfil pré estabelecido que tem relação com a cultura da empresa e que essas exigências não se referem a preconceitos e sim ao “modus operandi” daquele estabelecimento.

Se possível, tenha um regulamento interno por escrito, em caso de que o candidato seja admitido, leia e assine sobre a ciência e conhecimento deste documento.

13) Posso pegar atestado de antecedentes criminais? Posso pegar referência em outras empresas?

Segundo a legislação, não podemos pedir atestado de antecedentes criminais ao candidato. No caso de referência de outras empresas podemos e devemos pedir os contatos, isso ajuda a saber como esse candidato agiu/atuou nas empresas por onde passou.

14) Cartas de referência são confiáveis?

As vezes, a carta de referência só informa o cargo e data que o funcionário trabalhou na empresa. Muitas cartas de referência não trazem a informação “Nada que o desabone”, nesse caso é aconselhável que o entrevistador ou o RH da empresa entre em contato com a empresa na qual o candidato trabalhou e tome informações de como foi a passagem dele naquela empresa.

Referências:

<http://www.mtecbo.gov.br>

<https://site.cfp.org.br/>

<http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras/norma-regulamentadora-n-07-programas-de-controle-medico-de-saude-ocupacional-pcmso>

Apoio

abrasel

**CONHEÇA A ESBRE - ESCOLA
BARES E RESTAURANTES**

ESBRE

Escola de Bares e Restaurantes

A ESBRE , foi criada para gerir conhecimento no setor Food Service de Alimentação fora do lar.

www.esbre.com.br

Clique aqui e acesse

QUER TER ACESSO A OUTROS
CONTEÚDOS E AÇÕES DE APOIO?



Rede **ab**rasel

Faça parte da Rede Abrasel, a rede profissional exclusiva do setor de alimentação fora do lar:

www.redeabrasel.com.br

Clique [aqui](#) e acesse gratuitamente.

Lá, temos uma comunidade exclusiva para discutir sobre gestão de pessoas, onde você pode tirar dúvidas com especialistas.

abrasel