



Guia Prático

# Como acertar no R&S e evitar erros caros?

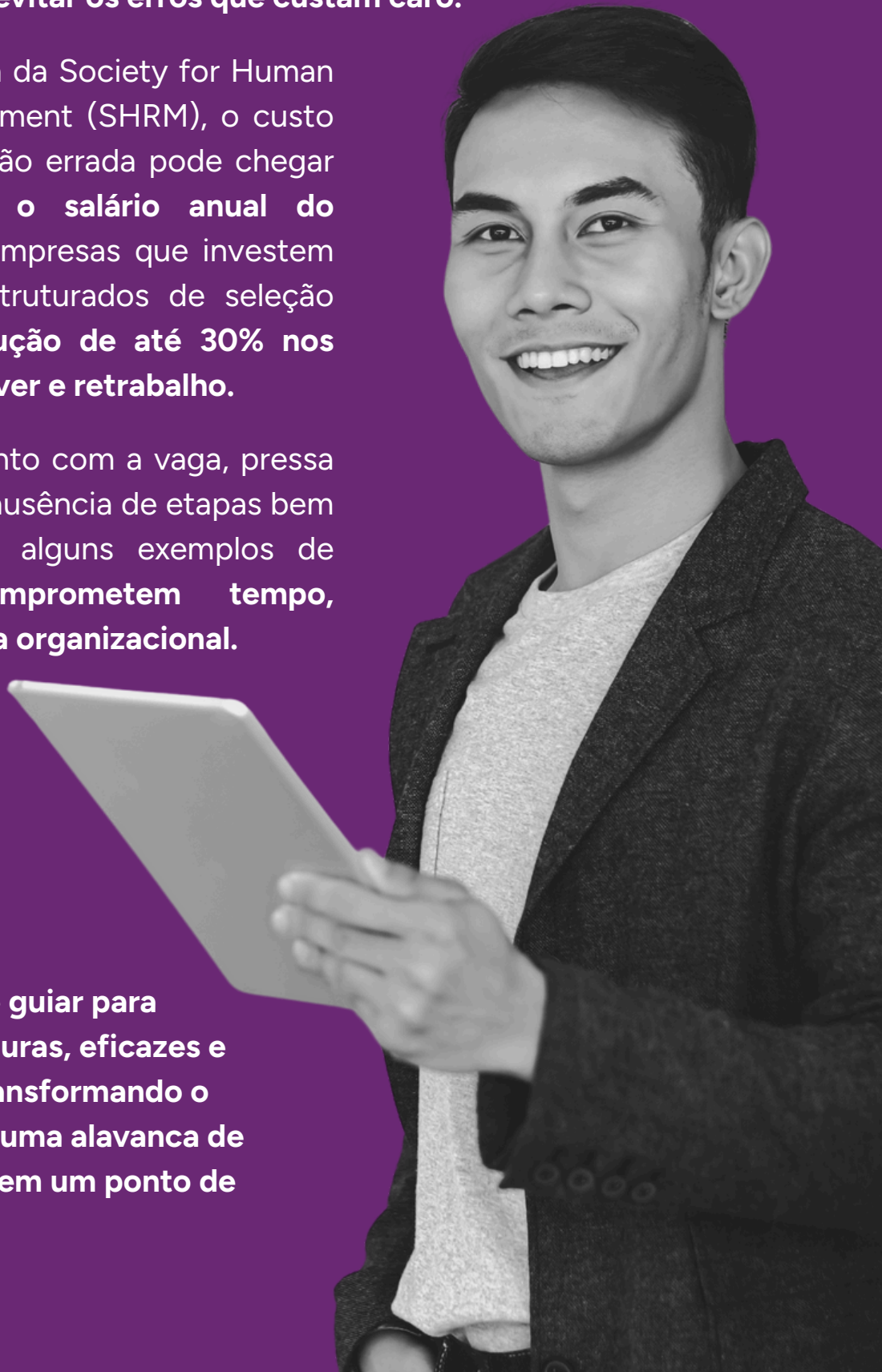
# O que temos neste guia?

Contratar a pessoa certa no momento certo pode ser o diferencial entre o sucesso e o retrabalho. Este guia prático foi criado para te ajudar a simplificar o processo de recrutamento e seleção, **apresentando as etapas essenciais para acertar nas escolhas — e, mais importante, evitar os erros que custam caro.**

Segundo pesquisa da Society for Human Resource Management (SHRM), o custo de uma contratação errada pode chegar a **até 5 vezes o salário anual do colaborador**. Já empresas que investem em processos estruturados de seleção relatam uma **redução de até 30% nos custos com turnover e retrabalho**.

Falta de alinhamento com a vaga, pressa na contratação e ausência de etapas bem definidas são só alguns exemplos de **erros que comprometem tempo, orçamento e clima organizacional**.

**Este e-book vai te guiar para decisões mais seguras, eficazes e econômicas — transformando o recrutamento em uma alavanca de crescimento, não em um ponto de risco.**



## Etapas que fazem a diferença

**Recrutar e selecionar pessoas vai muito além de preencher uma vaga.** Trata-se de encontrar, entre tantos perfis, aquele que mais se alinha com os objetivos, valores e necessidades da empresa.

**Recrutamento** é o processo de atrair candidatos. **Seleção** é o momento de avaliar e escolher, com critérios claros, quem está mais preparado para o desafio.

**Quando bem estruturado, esse processo reduz erros, economiza tempo, e fortalece a cultura organizacional.** Mas isso só é possível quando cada etapa é cumprida com atenção, propósito e método.

**A seguir, você verá etapas práticas** que tornam o recrutamento e seleção mais eficazes. Elas são simples, mas consistentes, e podem transformar a forma como sua empresa atrai, avalia e retém talentos.

### 1

#### Defina as **atribuições do cargo** e o perfil da vaga

Antes de qualquer divulgação, é essencial entender o que a função exige e qual perfil se encaixa nela. Isso evita distorções entre expectativa e realidade.

Uma definição mal feita pode atrair candidatos incompatíveis e gerar frustração. Liste as atividades, habilidades técnicas e comportamentais esperadas, considerando o contexto da equipe e da empresa.

## 2

### Planeje o recrutamento e seleção de pessoas

A falta de planejamento torna o processo desorganizado e ineficiente. Defina prazos, etapas, responsáveis e os meios que serão utilizados para atrair e selecionar os candidatos.

Planejar é garantir que todas as ações estejam alinhadas com os objetivos da contratação. Isso reduz erros, melhora a comunicação interna e traz mais agilidade ao processo.

## 3

### Faça uma **descrição detalhada** da vaga

Uma boa descrição é o primeiro filtro no processo seletivo. Quando feita de forma vaga ou incompleta, afasta os profissionais certos e atrai perfis desalinhados.

Use linguagem acessível, informe claramente as responsabilidades, requisitos obrigatórios, diferenciais, local de trabalho e benefícios. Isso facilita o entendimento e gera interesse real pela vaga.

## 4

### Mapeie **possíveis candidatos**

Não dependa apenas de quem se inscreve — vá além. O mapeamento ativo permite identificar profissionais com potencial, mesmo que eles não estejam buscando uma vaga no momento.

Plataformas, bancos de talentos e redes de contato ajudam nesse processo. Isso aumenta a qualidade das opções e agiliza futuras contratações.



## 5

**Lembre-se dos valores da empresa**

Contratar alguém que não compartilha dos valores e do propósito da organização pode gerar ruídos, queda de produtividade e rotatividade.

A cultura da empresa precisa estar presente em todas as etapas, desde a linguagem da vaga até a entrevista. Isso contribui para um ambiente mais coeso e engajado.

## 6

**Cuide de sua marca empregadora**

A imagem que a empresa transmite para o mercado influencia diretamente na atração de talentos.

Se a reputação for negativa ou confusa, bons profissionais podem nem se candidatar. Invista na comunicação da cultura, nos valores e na experiência dos colaboradores. Uma marca empregadora forte é um diferencial competitivo.



# 7

## Dialoguem sobre **práticas anteriores**

Conversar sobre experiências passadas permite entender como o candidato lida com desafios, mudanças e rotinas. Isso ajuda a prever sua adaptação à nova função.

Avalie coerência entre o que é dito e o que está no currículo, e busque entender os motivos das transições anteriores. O diálogo traz segurança à escolha.

# 8

## Aplique **Mapeamentos Comportamentais**

Quando utilizados de forma adequada, os mapeamentos complementam a análise do perfil comportamental e das habilidades do candidato.

Eles ajudam a reduzir o risco de erro na contratação e devem ser aplicados por profissionais certificados. Os mapeamentos não substituem o olhar humano, mas o fortalecem com dados objetivos.

# 9

## Forneça **feedbacks**

Dar retorno aos candidatos demonstra respeito e fortalece a imagem da empresa.

Além disso, ajuda os profissionais a se desenvolverem, mesmo quando não são selecionados. A falta de feedback causa frustração e prejudica futuras interações. Um processo transparente é sempre mais valorizado e confiável.

# Recrutamento estratégico: O impacto nos resultados

Acertar na contratação não é sorte — é método. Um processo bem estruturado, com etapas claras, pode aumentar a produtividade, reduzir custos e fortalecer sua marca empregadora.

Os tópicos a seguir mostram por que **vale a pena investir em uma seleção bem planejada.**

## Redução de Custos Operacionais

Empresas com processos de recrutamento eficientes podem reduzir em até 50% os custos com contratações inadequadas.

Society for Human Resource Management (SHRM)

## Aumento da Produtividade

Contratar o profissional certo pode gerar até 30% de aumento na produtividade da equipe.

Harvard Business Review

## Melhoria na Qualidade das Contratações

Utilizar critérios claros na seleção aumenta em 25% a taxa de sucesso nas contratações.

Brandon Hall Group

## Fortalecimento da Marca Empregadora

Processos seletivos bem conduzidos transmitem profissionalismo, cuidado e alinhamento com os valores da empresa. Isso torna a organização mais atrativa para talentos qualificados e reforça sua reputação no mercado.

## Diminuição do Turnover

Um bom processo seletivo pode reduzir em até 40% a rotatividade de funcionários.

Deloitte – Human Capital Trends

# Evitar erros é tão importante quanto acertar

Mesmo com boas intenções, um processo de R&S mal conduzido pode gerar prejuízos significativos.

Erros como vaga mal descrita ou falta de atenção ao fit cultural impactam a produtividade, aumentam o turnover e enfraquecem a equipe — muitas vezes de forma silenciosa e gradual.

**A seguir, você vai conhecer os erros mais comuns e os impactos que eles podem causar.** Saber identificá-los e evitá-los é essencial para tomar decisões mais seguras, humanas e estratégicas.



## Descrição de vaga inadequada

Uma descrição vaga, genérica ou mal estruturada afasta talentos qualificados e atrai candidatos desalinhados. Isso gera perda de tempo com triagens improdutivas e aumenta as chances de erro na contratação.

A clareza na comunicação da vaga é o primeiro passo para atrair o perfil certo.







## Viés inconsciente na seleção

Julgar candidatos com base em estereótipos, preferências pessoais ou experiências prévias pode comprometer a imparcialidade do processo.

O viés inconsciente limita a diversidade e pode excluir profissionais com alto potencial. Usar critérios objetivos e padronizados reduz esse risco.



## Demora no processo de seleção

Processos longos e sem retorno afastam bons profissionais, que muitas vezes recebem outras propostas nesse intervalo.

Além disso, demonstram desorganização da empresa e comprometem sua imagem. Agilidade, sem perder a qualidade, é fundamental para manter o interesse dos candidatos.



## Desconsiderar a importância do onboarding

O trabalho não termina com a contratação. Sem uma boa integração, o novo colaborador pode se sentir perdido, desmotivado ou improdutivo. Um onboarding bem planejado acelera a adaptação, fortalece o vínculo com a empresa e reduz a chance de rotatividade precoce.



## Não personalizar o processo de seleção para cada vaga

Aplicar o mesmo modelo de recrutamento para todas as posições desconsidera as particularidades de cada função, área e perfil buscado. Isso reduz a eficácia da avaliação e pode afastar talentos mais alinhados com a vaga específica.

# Contratação mal feita: Prejuízos além do financeiro

Erros no recrutamento vão muito além de uma escolha ruim: afetam a produtividade, aumentam o turnover e comprometem a imagem da empresa.

A seguir, veja os prejuízos que um processo falho pode causar — e por que evitá-los é tão estratégico quanto contratar.

## **Impacto Financeiro Significativo**

Contratações mal feitas podem gerar custos de até 30% do salário anual do colaborador

Society for Human Resource Management (SHRM)

## **Perda de Produtividade**

Uma contratação errada pode gerar até 36% de queda na produtividade da equipe.

CareerBuilder Survey – The Cost of a Bad Hire (2017)

## **Aumento da Rotatividade**

Processos falhos levam a até 50% mais turnover do que processos bem conduzidos.

Deloitte – Global Human Capital Trends (2019)

## **Danos à Imagem da Empresa**

Cerca de 60% dos candidatos compartilham experiências ruins, afetando a reputação da empresa.

Talent Board – Candidate Experience Research Report (2021)

## **Custos com Novos Processos Seletivos**

Organizações que erram na contratação gastam em média 50% a mais em novos processos para a mesma vaga.

SHRM – The High Cost of a Bad Hire (2020)

# Conclusão

Finalizar um processo seletivo vai muito além de preencher uma vaga. Contratar é uma decisão estratégica que afeta diretamente os resultados da empresa — e cada etapa bem feita conta.

Ao estruturar o recrutamento com clareza e atenção aos detalhes, você aumenta a precisão das contratações, reduz custos com erros e forma equipes mais alinhadas com os objetivos da organização.

Evitar os erros mais comuns, como descrições vagas, falta de planejamento ou desconsiderar o fit cultural, também é parte essencial do sucesso.

Esses deslizes podem parecer pequenos, mas geram impactos que comprometem produtividade, clima organizacional e a imagem da empresa no mercado.

Com as dicas deste guia, você tem um caminho claro para tornar o recrutamento um diferencial competitivo. Investir tempo e estratégia agora gera resultados mais sólidos no futuro.

E se você quiser contar com apoio especializado em todo esse processo, a PENSECOM está pronta para ajudar.

Do alinhamento da vaga à seleção final, oferecemos soluções de Recrutamento & Seleção pensadas para empresas que valorizam pessoas, cultura e performance.



Inteligência **transforma** pessoas.  
Pessoas **transformam** o mundo.

[www.pensecom.com.br](http://www.pensecom.com.br)