

Processo seletivo remoto: saiba como conduzi-lo

Um processo seletivo remoto é aquele feito a distância, por meio da internet. Ou seja, todas as etapas — como testes e entrevistas — são feitas online, por meio de e-mail, plataformas digitais e aplicativos que permitem a conversação entre os recrutadores e os candidatos, de maneira remota.

Esse tipo de procedimento pode ser realizado, tanto para a contratação de trabalhadores remotos quanto para vagas presenciais. Além disso, apesar de já ocorrer faz um tempo em algumas empresas, ganhou ainda mais espaço depois da pandemia da [Covid-19](#).

Afinal, não é necessário que os candidatos se desloquem até a sede da empresa para as etapas da seleção. A grande vantagem para os candidatos é mesmo a facilidade de não precisar se deslocar em cada fase, economizando bastante com [transporte](#) e alimentação.

Para as empresas, também pode ser mais barato e bem mais rápido, facilitando encontrar melhores candidatos em menos tempo. No entanto, mesmo tendo um crescimento no último ano, muitas empresas ainda têm dúvidas sobre como realizar um processo seletivo remoto.

Assim, neste artigo separamos algumas dicas para escolher profissionais a distância. Acompanhe!

Planeje o processo seletivo remoto

A partir do momento em que o [setor de RH](#) receber a demanda para contratação de um novo colaborador, é preciso traçar um plano de como será feita a seleção. No caso do processo remoto, é importante entender que deve haver algumas diferenças para o procedimento presencial, desde a triagem dos currículos.

Nesse planejamento, deve-se entender quais etapas serão necessárias, de acordo com as necessidades de cada cargo, e criar um bom anúncio para a vaga. O ideal é não exigir os mesmos testes e fases para cargos diferentes. O nível de complexidade da seleção deve ser compatível com as habilidades exigidas.

Descreva a vaga

É importante se atentar a todos os requisitos e ter muito cuidado ao criar um anúncio da vaga para atrair os candidatos certos. O título, as responsabilidades e as exigências devem estar bem claros. Outras informações, como diferenciais e o perfil comportamental adequado, podem direcionar melhor o candidato.

Outro ponto é a menção do salário e dos benefícios. Listar o [pacote de benefícios](#) é um grande diferencial competitivo na hora de atrair os melhores candidatos. Já em relação ao salário, caso ele não possa ser revelado, é bom mencionar uma estimativa e deixar claro o nível hierárquico a ser contratado.

Faça a triagem de currículos

Ao anunciar a vaga, é fundamental utilizar canais adequados, como plataformas digitais destinadas à seleção de pessoas. Muitas delas contam com ferramentas para facilitar a triagem de currículos, como no caso de palavras-chave e até inteligência artificial.

De todo modo, essa é uma das etapas mais relevantes, pois determinará o sucesso de todo o processo. Por isso, é essencial que as informações da vaga estejam bem claras, evitando atrair profissionais com perfis diferentes do desejado. Alguns testes básicos, como de fit cultural e de perfil, já podem ser incluídos nessa etapa para agilizar o processo.

Entre em contato com os selecionados

Depois da triagem, é preciso entrar em contato com os candidatos selecionados. Essa comunicação deve ser feita, preferencialmente, por e-mail, avisando o profissional sobre a escolha e explicando os próximos passos do processo seletivo remoto.

Nesse momento, aproveite para confirmar algum dado importante, como o telefone e se aquele é realmente o melhor e-mail para contato. Também podem ser passadas orientações em relação à duração de cada etapa, a forma como se vestir na entrevista (quando necessário), qual plataforma vai ser usada nos testes e nas entrevistas ou qualquer outro detalhe que for importante para a sua seleção.

Aplique testes online

Depois de selecionar os candidatos, pode-se aplicar testes online para verificar competências comportamentais e técnicas que serão importantes para a vaga. É bom escolher os testes adequados a cada função, evitando usar os mesmos para áreas e cargos diferentes. Assim, podem ser aplicados testes como:

- psicológicos;
- de perfil comportamental;
- de conhecimentos técnicos específicos;
- entre outros.

Muitos desses testes podem ser aplicados antes mesmo da triagem, ajudando nesta etapa. No entanto, o ideal é fazer depois, já com os currículos mais relevantes para não desgastar ou criar expectativas nos candidatos.

Realize as entrevistas

Com os resultados dos testes, é possível escolher os melhores candidatos e passar para a etapa de entrevistas. A quantidade de profissionais vai depender da vaga, mas é bom não entrevistar muitos, em um primeiro momento. Se necessário, podem ser feitas mais de uma entrevista. O ideal é dividi-las por tema, e não pela disponibilidade das pessoas, tendo em vista que o processo é feito online.

Assim, é melhor fazer uma entrevista de cultura com o [time de RH](#), outra mais técnica com o gestor e outra mais institucional com a diretoria, por exemplo. No momento de fazer cada entrevista, é fundamental contar com um bom suporte de TI para ajudar em qualquer problema técnico. Também é importante ter uma boa conexão de internet e utilizar uma ferramenta para a comunicação com os candidatos.

A partir daí, o processo seletivo remoto funciona de modo muito parecido com o presencial. Assim, é preciso se preparar bem, estruturado as perguntas, pensando nas perguntas que o candidato pode fazer e anotando tudo o que for mais importante. Além disso, é preciso ter atenção ao tempo, respeitando o que foi marcado com o candidato. Ou seja, se for possível a entrevista demorar até uma hora, é melhor reservar esse tempo, ainda que possa terminar antes.

Dê retorno aos candidatos

Por fim, depois de escolhido o candidato mais adequado para a vaga, é necessário dar um retorno para os demais participantes. Caso não seja possível dar um [feedback](#) personalizado, é bom que eles saibam, ao menos, que não foram aprovados, em cada uma das etapas. Isso pode ser feito por e-mail, preferencialmente, ou por telefone.

O fato é que, de modo geral, a avaliação dos candidatos no processo seletivo remoto não muda muito em relação ao presencial. De toda forma, pode ser observado o comprometimento do candidato com a

seleção e os resultados dos testes em geral. Também é importante prestar atenção a aspectos comportamentais relacionados à comunicação, à solução de problemas e ao fit cultural.

Gostou dessas dicas de como fazer um processo seletivo remoto? Se você quer saber mais como aprimorar o seu processo de recrutamento e seleção, leia também [quais são os principais benefícios da análise de perfil comportamental!](#)