sólides

Recrutamento e Seleção: guia completo com técnicas, passo a passo e planilhas

Ganhe tempo e qualidade nos processos seletivos da sua empresa!



sumário

01 Introdução

02 O que é recrutamento e seleção?

03 Quais os benefícios de um processo bem estruturado de recrutamento e seleção?

04 Como deve ser o perfil do recrutador?

05 Quais são as etapas do processo de recrutamento e seleção?

06 Técnicas para recrutamento e seleção

07 6 dicas para contratar a pessoa certa

BONUS Acesso a cursos gratuitos

08 Conclusão

1. Introdução

Você sabe como encontrar os melhores profissionais do mercado e **conduzir boas contratações**? O recrutamento e seleção, ou R&S, é uma área essencial do RH que precisa ser muito bem estruturada dentro das empresas.

Para expandir o olhar em relação a isso, um estudo global descobriu que as cinco principais prioridades de recrutamento mais críticas são **melhorar a qualidade da contratação** (52%), **aumentar a taxa de retenção** (24%), **melhorar o tempo de contratação** (23%), **aumentar o pipeline de talentos** (22%) **e contratação de diversidade** (22%). Para ajudar você nesta tarefa, desenvolvemos este material completo, trazendo dicas práticas para cada etapa do processo. Com elas, você conseguirá otimizar tempo e recursos, minimizando custos e garantindo **muito mais produtividade e eficiência** ao seu time.

Ah, e tem mais! Além desse material, você também está recebendo 3 planilhas incríveis para ajudar na gestão das vagas. São elas:



Planilha e Calculadora de Custos do Recrutamento e Seleção

Quero agora



Planilha de Indicadores de Recrutamento e Seleção

Quero agora



Planilha de Gestão de Vagas do R&S

Quero agora

Com todo esse conhecimento e ferramentas, vai ficar muito mais simples desenvolver o processo de R&S de forma completa e com muito mais eficiência. Vamos à leitura?



2. O que é **recrutamento e seleção?**

Recrutamento e seleção são duas atividades pilares do RH e provavelmente as mais conhecidas dentro das empresas, independentemente do seu porte ou segmento. Elas se referem às funções de atrair e escolher as pessoas mais indicadas para trabalhar em uma determinada vaga da empresa.

É comum que os dois termos sejam empregados juntos, como se fossem sinônimos ou uma atividade única. Porém, trata-se de duas funções distintas, que se complementam e que
dependem uma da outra para garantir maior eficiência. Entenda melhor cada uma dessas funções do RH.

2.1 Recrutamento

Imagine que sua empresa tem uma vaga de analista de **Departamento Pessoal** em aberto. Para encontrar um profissional potencialmente qualificado para preencher a posição, o RH precisará realizar diversas técnicas e procedimentos. Essa primeira etapa de **atrair os potenciais candidatos**, portanto, é chamada de recrutamento.

O recrutamento tem o objetivo de trazer o máximo de profissionais qualificados possíveis ao processo seletivo para, então, realizar a triagem desses candidatos. É importante frisar que, durante o processo de recrutamento, os analistas do RH **não tomam nenhuma ação eliminatória ou classificatória**, eles estão apenas recebendo currículos.

Dessa forma, podemos dizer que dentro do processo de recrutamento existem outras subtarefas, como a **descrição das vagas**, a divulgação nos canais pertinentes, a abordagem ativa de profissionais e o recebimento das aplicações.

Como a descrição da vaga é elaborada, por exemplo, pode **atrair ou afastar os candidatos**, afinal, esse será o primeiro contato do talento com a empresa.

Assim, quanto mais específico e planejado for todo o processo de recrutamento, desde a criação da vaga até a escolha dos locais para divulgação, maiores as chances de encontrar candidatos aderentes à função e à **cultura organizacional**.

Descrições detalhadas também são interessantes para evitar uma enxurrada de currículos fora do perfil, o que acaba **desperdiçando tempo dos recrutadores** e fazendo com que o processo dure muito mais do que o necessário.

2.2 Seleção

A seleção, por sua vez, é a etapa em que a empresa vai **escolher o candidato mais adequado para preencher a vaga**. Existem inúmeras ações e atividades que compõem esse processo como a triagem de currículos, as entrevistas, as avaliações técnicas e comportamentais e as dinâmicas de grupo.

Todas elas são utilizadas para verificar quais candidatos estão alinhados ao perfil desejado, têm o maior potencial de envolvimento com a cultura organizacional e contam com as **habilidades técnicas** e experiências exigidas para a vaga.

Para que a seleção seja eficiente, é essencial que o RH tenha a **descrição da vaga muito bem traçada**, entendendo a fundo quais requisitos são desejáveis e quais são imprescindíveis para ocupar o cargo. Obviamente, esses critérios vão variar conforme a posição em aberto.



3. Quais são os benefícios de um processo bem estruturado de **recrutamento e seleção?**

Quando é feito de forma estratégica, o recrutamento e seleção impacta positivamente as organizações de muitas formas, afinal, uma contratação bem feita interfere nos **resultados quantitativos e qualitativos**.

A seguir, vamos exemplificar os principais benefícios de um R&S bem implementado e como eles podem impactar o seu negócio.

3.1 Redução de custos

Reduzir gastos é uma das metas principais de qualquer empreendedor.

Tendo isso em mente, é preciso entender que o custo para demitir e contratar um novo funcionário é alto e onera, e muito, os custos da empresa.

Dessa forma, ao utilizar ferramentas e procedimentos adequados no recrutamento e seleção, a organização faz com que o **RH gaste menos tempo e recursos** para o preenchimento das vagas, além de tornar as contratações mais assertivas, reduzindo gastos com rotatividade.

Ideias para reduzir custos de uma pequena empresa

3.2 Redução do turnover

A forma como os profissionais das novas gerações enxergam o mercado de trabalho mudou e, com isso, a retenção vem se tornando uma preocupação cada vez maior para o RH. E qual a melhor forma de evitar o turnover senão **contratando a pessoa certa e colocando-a no lugar certo?**

Falhas na seleção são as principais **causas do turnover** recente. Assim, um processo bem estruturado e com alinhamento de expectativas é crucial para garantir contratados satisfeitos com sua admissão e que buscam se desenvolver e crescer internamente.

15 dicas para diminuir a saída de funcionários

3.3 Fortalecimento da estratégia do negócio

Muitos profissionais de RH ainda não entendem que o recrutamento e seleção é muito mais do que uma simples tarefa cotidiana. Boas contratações são o que **fazem a empresa crescer** e chegar cada vez mais perto de seus objetivos. Afinal, os colaboradores são os maiores responsáveis pelos resultados alcançados.

Exatamente por isso, as contratações precisam estar alinhadas às diretrizes traçadas no **planejamento estratégico** da empresa. Isso envolve tanto o fit cultural quanto às competências técnicas e comportamentais necessárias para que os desafios sejam vencidos.

3.4 Fortalecimento da cultura organizacional

Por fim, outra característica dos profissionais das novas gerações é que eles buscam se conectar com empresas que **compartilhem de seus propósitos e valores**. Da mesma forma, as organizações também devem ser mais criteriosas na seleção, priorizando os candidatos que têm um maior **fit cultural**. Esse alinhamento é de extrema importância para garantir que ambos os lados estejam satisfeitos, possibilitando um time mais alinhado, engajado e produtivo.

4. Como deve ser **o perfil do recrutador?**

O recrutador é o principal responsável pela **atração dos talentos no mercado.** Ele é essencial para que a organização consiga atrair os talentos certos para melhorar seus resultados e sua produtividade.

Esse profissional pode fazer parte do time de RH da empresa ou ser contratado de forma pontual, por meio de uma empresa terceirizada ou consultoria independente.

Independentemente do modelo de trabalho, é importante que o recrutador tenha graduação em Recursos Humanos, Gestão de Pessoas, Psicologia ou áreas similares. Além disso, é válido que ele tenha experiência com entrevistas e ferramentas como Pacote Office, **People Analytics** e gestão comportamental.

Entre as habilidades mais valorizadas nesse profissional, podemos citar:

- **Visão estratégica;**
- **Boa comunicação;**
- **Objetividade;**
- **Atualização constante;**
- **Excelente relacionamento interpessoal;**
- **Comprometimento;**
- **Organização.**

KIT de Gestão Comportamental

5. Quais são as etapas do processo de **recrutamento e seleção?**

Entendemos que, muitas vezes, os profissionais de RH **não têm tempo hábil** para desenvolver um processo correto de R&S. Isso acontece, principalmente, por acreditarem que serão necessárias muitas etapas, mas isso nem sempre é verdade.

Um bom planejamento e estruturação vai ajudar o time a enxugar passos e tornar o processo seletivo **muito mais assertivo e otimizado.**

Entendendo melhor as principais etapas que compõem o R&S tradicional, você consegue definir quais podem ser deixadas de lado e quais são **realmente imprescindíveis** para o sucesso das contratações. A seguir, a gente explica quais são elas e como conduzir cada uma.

5.1 Planejamento da vaga

O primeiro passo é a definição da vaga. Nessa etapa, o recrutador precisa conversar com o gestor direto para entender **qual o escopo da posição**, quais requisitos são obrigatórios e desejáveis e qual o perfil de profissional mais indicado.

É válido avaliar se as exigências condizem com o que a empresa tem a oferecer em relação a salários e benefícios. Assim, se, por exemplo, você está com uma vaga em aberto para analista de DP pleno, as responsabilidades do cargo precisam ser de um profissional de nível pleno, assim como a remuneração deve estar alinhada com um profissional desse nível.

5.2 Divulgação da vaga

Depois de definir a vaga e elaborar uma **descrição atrativa e completa**, é o momento de iniciar a divulgação. O indicado é utilizar as redes em que sua empresa tem mais engajamento e audiência e que são coerentes com o recrutamento de pessoas.

No caso do nosso exemplo anterior, o LinkedIn, por exemplo, pode ser bastante útil para esse tipo de prospecção. Além disso, é válido utilizar meios mais específicos, como as universidades, caso você tenha vagas de estágio em aberto.

Além do recrutamento externo, também é possível focar no **recrutamento interno**, quando há a possibilidade de colaboradores de outras áreas se candidatarem para as oportunidades da empresa.

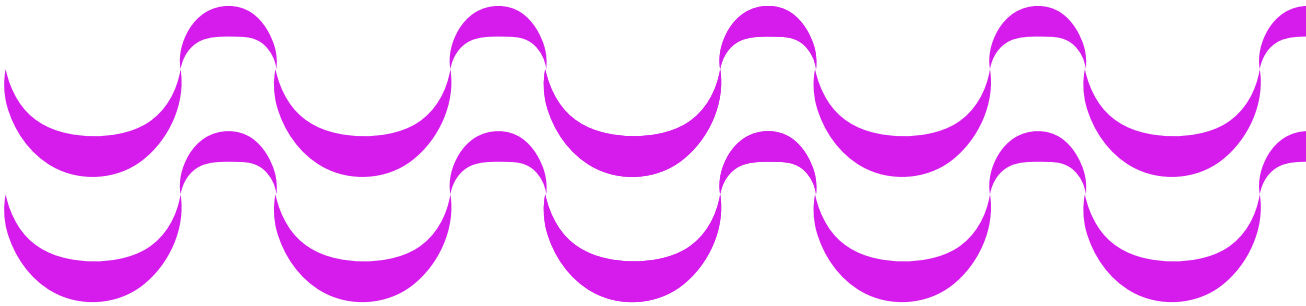
Descrição de vagas: 11 modelos para divulgar e contratar os melhores funcionários

5.3 Recepção e triagem de currículos

A próxima fase consiste em **receber as aplicações dos candidatos** e realizar a triagem dos currículos.

A forma mais tradicional é receber os currículos por e-mail e analisá-los individualmente de forma manual. Apesar de ser um padrão, é importante entender que esse método pode se tornar **muito desgastante** e fazer com que o recrutador perca muito tempo.

Vamos usar nosso exemplo de vaga de analista de DP. Imagine que entre os requisitos da vaga, você incluiu a formação em Recursos Humanos. Mesmo divulgando esse critério, é comum que pessoas sem a formação acabem se candidatando para "tentar a sorte".



Agora vamos supor que, para esta vaga em questão, você tenha recebido **250 aplicações**. Percebe como será trabalhoso filtrar os candidatos que realmente estão dentro dos requisitos propostos e ainda fornecer feedbacks a todos?

Para auxiliar nessa etapa burocrática, é possível utilizar uma f**erramenta de análise automatizada de currículos**. Esse tipo de tecnologia realiza a filtragem de acordo com os requisitos fornecidos por você e ainda envia respostas a todos, garantindo uma economia de tempo para que o RH foque em uma seleção mais estratégica.

Divulgue e faça a análise de currículos com qualidade e rapidez! Com a Sólides você tem à disposição:

- **Portal de vagas para sua empresa;**
- **Construção de engenharia de cargos;**
- **Banco de talentos;**
- **Mapeamento comportamental do candidato;**
- **People Analytics.**

Divulgue e faça a análise de currículos com qualidade e rapidez! Com a Sólides você tem à disposição:

Agende uma demonstração gratuita

5.4 Entrevistas iniciais

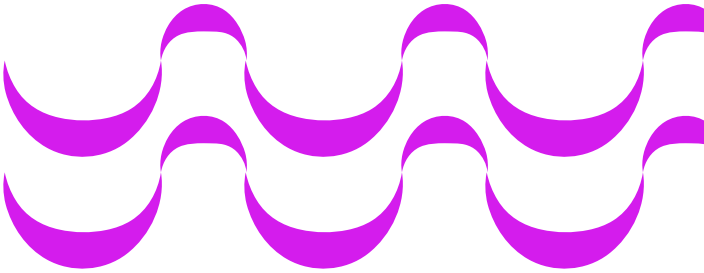
A primeira entrevista é feita com os candidatos selecionados para confirmar informações do currículo, alinhar as responsabilidades da vaga e verificar o interesse do candidato em continuar o processo.

É comum que esse primeiro papo seja uma **conversa mais rápida**, por telefone ou videochamada. É válido aproveitar o momento para compartilhar os **benefícios corporativos** oferecidos pela empresa, o salário e outros detalhes.

5.5 Análise comportamental

Essa pode não ser uma etapa tão comum na maioria dos processos seletivos, mas ela é **extremamente estratégica** e pode fazer a diferença nas boas contratações.

O método se baseia na **metodologia DISC** e ajuda o recrutador a mapear o perfil comportamental dos candidatos e a identificar suas principais tendências de comportamento e habilidades socioemocionais.



Essa perspectiva comportamental permite que o RH realize um **recrutamento e seleção por competências**, encontrando aqueles candidatos que possuem habilidades para complementar o time e auxiliar a empresa a alcançar seus objetivos.

Voltando ao nosso exemplo, vamos supor que o RH mapeou o perfil da vaga de analista de DP e definiu que precisa de um profissional com perfil analítico, meticuloso e detalhista, para garantir mais assertividade nas tarefas do dia a dia. Com o mapeamento comportamental é possível entender **quais candidatos têm maior predominância de um perfil analista** e podem se dar bem nessa posição.

4 tipos de perfis comportamentais dentro de sua empresa

5.6 Testes de conhecimentos técnico

A necessidade de aplicação de testes vai depender muito da vaga em aberto. Na maioria das vezes, **a experiência profissional anterior comprovada** aliada a uma entrevista com o gestor já podem substituir essa etapa. Em alguns casos, no entanto, é importante criar testes mais criteriosos para avaliar o conhecimento técnico do candidato antes que ele assuma a vaga. Esse tipo de avaliação é comum, por exemplo, para cargos de tecnologia ou posições que exijam o conhecimento de outros idiomas.

5.7 Proposta para o candidato

Além das etapas citadas anteriormente, o RH pode achar conveniente inserir outros passos como dinâmicas de grupo, simulações, testes psicológicos ou novas entrevistas. É importante, no entanto, verificar se, de fato, **essas etapas são necessárias**.

Lembre-se que quanto mais o processo se estender, mais recursos ele vai exigir. Além disso, processos muito longos podem acabar desmotivando os candidatos ou mesmo fazendo com que você os perca para outras empresas. Assim, é importante definir com cautela a **combinação de etapas necessárias** para chegar ao candidato escolhido.

Ao selecionar o profissional, a empresa deve realizar uma proposta de emprego, explicitando as condições de trabalho, salário, **jornada**, benefícios e outras informações. O ideal é passar todas as informações de forma clara, por um canal de comunicação formal, como o e-mail.

A proposta deve ser coerente com as expectativas do profissional e as possibilidades da empresa. Caso o selecionado não aceite sua proposta, a dica é **voltar às últimas etapas de seleção** para definir outros candidatos que se destacaram no processo.

6. Técnicas para recrutamento e seleção

Existem inúmeras possibilidades para conduzir um processo de recrutamento e seleção. Neste tópico, vamos trazer algumas técnicas que podem ser utilizadas em cada etapa.

Lembre-se de que você não precisa incluir todos os tipos de entrevistas ou testes. A ideia é apenas apresentar as possibilidades para que o RH entenda quais são as mais indicadas, de acordo com a posição em aberto.

6.1 Tipos de processos seletivos

Vamos começar pelos processos seletivos em si. O recrutamento pode ser feito de algumas formas, são elas:

- **Recrutamento interno:** o processo seletivo é feito entre os próprios colaboradores da empresa. É um processo mais ágil e de baixo custo, mas deve ser conduzido com imparcialidade;

- **Recrutamento externo:** a atração é direcionada aos profissionais que estão no mercado. Esse modelo oferece uma gama maior de opções qualificadas e traz visibilidade para a empresa na divulgação das vagas;

- Recrutamento misto: aproveita tanto o recrutamento interno quanto o externo. Podem ser aplicados paralelamente ou ser direcionado inicialmente apenas aos colaboradores e depois aberto aos demais;

- Recrutamento online: todo o processo seletivo é feito à distância, mesmo em empresas que trabalham 100% presencial. Permite um melhor gerenciamento da agenda dos recrutadores e elimina restrições geográficas;

- Recrutamento às cegas: neste processo, as características que identificam cada candidato são mantidas em sigilo para que a escolha seja feita com base apenas nas competências identificadas. Promove mais diversidade e evita que o processo seja contaminado com preconceitos como racismo, machismo e LGBTfobia.

6.2 Tipos de entrevistas

A entrevista é uma das etapas mais conhecidas e importantes do recrutamento e seleção. Ela é fundamental para ajudar na seleção de candidatos realmente competentes e que tenham fit cultural com a empresa.

Cada processo pode ter suas especificidades, por isso, existem alguns tipos de entrevistas que podem ser exploradas.
As principais são:

- Entrevista técnica: tem como foco avaliar a capacidade técnica do candidato em relação aos requisitos do cargo. O ideal é que seja conduzida por um profissional especialista no assunto;

- Entrevista comportamental: busca avaliar como o candidato tende a reagir em diferentes situações. Deve ser realizada pelo profissional de RH com o auxílio de uma ferramenta de mapeamento de perfil comportamental;

- Entrevista com estudo de caso: esse modelo utiliza dados de uma situação real para entender as habilidades e competências do candidato na solução de um problema. Permite avaliar tanto questões técnicas quanto comportamentais;

- Entrevista em grupo: é realizada com vários candidatos ao mesmo tempo. Otimiza tempo nas etapas iniciais e permite avaliar o comportamento dos candidatos diante de outras pessoas;

- Entrevista remota: é realizada por videochamada. Proporciona redução de tempo e custos para os candidatos e recrutadores.

6.3 Tipos de testes para aplicar no processo

Além da triagem de currículo e das entrevistas, muitas empresas optam por realizar testes mais específicos. Alguns tipos de podem ser aplicados são:

- Teste de português: avalia se o candidato sabe escrever corretamente, para evitar erros na comunicação. Pode ser feito por meio de uma redação simples, em que serão analisados pontos como raciocínio lógico, coerência e um bom vocabulário;

- Teste de lógica: é importante para áreas específicas, como a financeira. Ele mede a capacidade de solucionar problemas e tomar decisões;

- Testes psicológicos: avaliam as características psicológicas de comportamento e personalidade do candidato. Só pode ser conduzido por um psicólogo;

- Teste de atenção concentrada: avalia a capacidade do indivíduo de manter a concentração mesmo estando sob pressão. Importante para funções mais exigentes e deve ser aplicado pelo psicólogo;

- Teste comportamental: avalia as características e habilidades comportamentais dos candidatos. Ajuda a verificar o fit cultural e os padrões de comportamento. Pode ser aplicado pelo profissional de RH.

6.4 Tipos de dinâmicas de grupo

Essa também é uma etapa bastante utilizada nos processos seletivos. Existem diferentes tipos de dinâmicas e cada uma é feita com um objetivo. Alguns exemplos são:

- Dinâmica de entrosamento: é utilizada para gerar interação entre os participantes e avaliar sua desenvoltura em público;

- Dinâmica de iniciativa: avalia como o candidato toma iniciativas diante de uma situação;

- Dinâmica da ilha deserta: é utilizada para vagas de gestão e ajuda a perceber a capacidade do candidato de liderar uma equipe;

- Dinâmica do desafio: avalia como os candidatos lidam com a pressão diária;

- Dinâmicas online: têm os mesmos objetivos das dinâmicas presenciais, mas são conduzidas em um ambiente interativo.

Veja mais detalhes em nosso **guia de entrevistas, testes e dinâmicas para aplicar no processo seletivo**

7. 6 dicas para contratar a pessoa certa

Neste material já listamos várias dicas que podem ajudar você a melhorar o seu recrutamento e seleção, mas uma dúvida pode ficar é: **como fazer a escolha certa?**

Em primeiro lugar, nossa dica é seguir os passos desse ebook para estruturar o seu processo e torná-lo mais completo e eficiente. Além disso, temos algumas boas práticas adicionais que podem ajudar a identificar os candidatos mais promissores e a escolher de forma assertiva.

7.1 Crie descrições detalhadas das vagas

Boas descrições já são **meio caminho para garantir bons candidatos.** Quanto mais específico você for em relação aos requisitos, detalhes e informações da vaga, maiores as chances de atingir exatamente o público-alvo que está procurando.

É essencial, também, que o texto seja bem redigido, de forma objetiva, para evitar confusões. Além da descrição do cargo e do nível educacional, vale a pena incluir:

- **Resumo breve das responsabilidades da função;**
- **Condições mínimas para ocupar a vaga;**
- **Habilidades necessárias;**
- **Quem é a empresa e qual a sua cultura.**

7.2 Dê valor às indicações

Você já parou para pensar que seus colaboradores podem estar próximos de outros excelentes profissionais? Antigamente, era normal que as vagas fossem preenchidas por meio de indicações e essa prática está voltando a ganhar espaço.

Criar um programa de indicações pode ser uma forma eficiente de encontrar candidatos que compartilham dos valores do seu time e que podem acrescentar muito à empresa.

7.3 Monitore os indicadores de Recrutamento e Seleção

Todo processo de recrutamento e seleção demanda energia, esforço e recursos. Exatamente por isso, é essencial **mensurar os resultados de cada processo** para entender quais práticas não estão trazendo os resultados esperados e como otimizá-las.

As métricas ajudam você a acompanhar de perto o processo e a identificar mudanças que precisam ser realizadas. Algumas das principais são:

- **Quantidade de currículos recebidos;**
- **Aderência dos candidatos;**
- **Tempo de contratação:**
- **Custo de contratação;**
- **Turnover em novas contratações.**

Lembre-se de usar a **planilha de acompanhamento dos indicadores!**

7.4 Invista em conhecimento do negócio

Conhecer a fundo os **objetivos da empresa** e entender o que ela procura é um passo importante para selecionar novos colaboradores que vão atender a essas necessidades.

Além disso, quanto mais o recrutador conhece a organização, mais preparado ele está para mostrar como ela se diferencia da concorrência e porque é um melhor lugar para se trabalhar.

7.5 Cuide da sua marca empregadora

Você sabia que sua reputação no mercado pode fazer a diferença na atração de talentos? Algumas empresas são vistas como o "**trabalho dos sonhos**" e por isso, os próprios candidatos acabam acompanhando de perto o surgimento de novas vagas, dispensando a necessidade de grandes campanhas de divulgação.

Uma marca empregadora fortalecida é extremamente benéfica para os processos de recrutamento e seleção, mas não é tão simples alcançá-la. Para isso, é importante que a gestão de pessoas foque em oferecer **boas experiências para colaboradores** e candidatos.

7.6 Utilize a tecnologia a seu favor

Por fim, nossa última dica é utilizar a tecnologia a seu favor para automatizar etapas do recrutamento e seleção e ganhar tempo no processo. Esse tipo de ferramenta auxilia na triagem de currículos, testes e avaliações, além de cruzar dados de forma inteligente.

A Sólides tem todas as soluções que seu RH precisa para ser mais estratégico e ágil, do processo de R&S ao engajamento e retenção!

Quer saber mais?

Agende uma demonstração



8. Bônus: acesso a dois cursos gratuitos

Queremos que a sua jornada de aprendizado seja completa! Por isso, separamos dois cursos gratuitos e com certificado que você pode começar já.

Recrutamento Data Driven:
usando dados no processo seletivo

Inscrea-se agora!



Neste curso, você aprenderá como coletar e utilizar dados relevantes para melhorar o seu processo seletivo e, consequentemente, fazer contratações mais assertivas.

Além disso, você vai aprender estratégias avançadas de seleção, fornecendo insights valiosos sobre como implementar o recrutamento data driven em sua organização.

Recrutamento estratégico
no Linkedin

Inscrea-se agora!



Com este curso, você será capacitado para otimizar seu perfil, interagir de maneira eficaz com sua rede e criar conteúdo que maximize seus esforços na atração de talentos. Ao terminar a formação, estará apto a se destacar como recrutador na rede e aprimorar sua presença online.

9. Conclusão

Concluindo, recrutamento e seleção são processos fundamentais dentro de qualquer empresa. Quando feitos de forma estratégica e estruturada, eles resultam em excelentes contratações, que podem fazer a diferença nos resultados de um negócio.

Neste e-book, você pôde entender melhor as diferenças entre recrutamento e seleção, quais etapas estão envolvidas em cada tarefa e como conduzi-las de forma eficiente para garantir a contratação dos melhores talentos.

Agora que você já sabe tudo sobre recrutamento e seleção e como a Sólides é a parceira estratégica para otimizar todos os processos do seu RH, que tal continuar aprendendo e entender em detalhes como fazer recrutamento online com a Sólides?

Baixar material gratuito

sólides

Sua missão é transformar empresas por meio de pessoas para que possam alcançar resultados extraordinários.

Especialista em pessoas e com uma metodologia exclusiva aliada à tecnologia, a Sólides é a única plataforma para Gestão de Pessoas, **#completa**de**verdade**.

Conheça a Sólides e revolucione o seu negócio, transformando as Pessoas.

CONHEÇA A SÓLIDES