

# **Recrutamento e Seleção de Pessoas.**

**Autores: Arthur George Souza Cardoso  
Camilo Valério Oliveira Padilha.**

**Prof. : Thamyres Maués dos Santos.**

Universidade Mauricio de Nassau – UNINASSAU

04/06/18

## **RESUMO**

*Atualmente para concorrer a uma vaga de emprego não basta ter um currículo recheado de cursos, palestras, workshops, congressos, além disso, o mercado de trabalho busca não apenas por colaboradores técnicos e sim com habilidades e competências específicas além de possuir a tão sonhada inteligência emocional para que assim saibam como lidar com as situações mais adversas que pode se deparar no desenvolver de suas atividades profissionais, desta maneira as empresas estão se adaptando a essa realidade do mercado. As organizações que tem visão e o desejo de crescimento investem maciçamente em seu capital humano através do departamento de recursos humanos e desenvolvimento de seus colaboradores.*

*O processo de recrutamento e seleção é de total importância para o desenvolvimento e crescimento de uma companhia, pois por meio deste processo adentram e são treinados, potencializando os talentos neles existentes.*

Palavras-chave: RH, Recrutamento, Seleção, pessoas.

## **1 INTRODUÇÃO**

O mercado de trabalho está cada vez mais competitivo e as organizações estão cientes de que precisam ter os melhores profissionais em seu quadro de colaboradores, desta maneira elas possuem um aliado chamado Recursos Humanos departamento este que tem o objetivo de atrair e reter pessoas que tenham as habilidades e competências necessárias que um profissional deve ter para contribuir para o crescimento da empresa, não é uma atividade fácil por este motivo as organizações sejam elas micro, pequenas, medias ou de grande porte, elas investem pesado no departamento de RH para que a gestão de pessoas seja mais efetiva e assertiva.

Hoje em dia um *curriculum vitae* impecável e altamente qualificado não é um cartão de visita para que uma pessoa se candidate ao cargo exigido pelas empresas, e os profissionais de Recursos Humanos tem a consciência da importância do processo de

entrada e de desenvolvimento dos funcionários dentro das companhias e se utilizam de várias ferramentas para garantir que o processo seja eficaz.

O departamento de Recursos Humanos geralmente é gerido por psicólogos, administradores ou tecnólogos de Recursos humanos dependendo do perfil e estrutura da empresa, o CFA (Conselho Federal de Administração) é o responsável por fiscalizar tanto os administradores quanto os Tecnólogos em Recursos Humanos por meio dos CRA (Conselho Regional de Administração), já o CFP (Conselho Federal de Psicologia) fiscaliza os psicólogos por meio de seus CRP (Conselho Regional de Psicologia), porém nenhum dos dois Conselhos padroniza este processo, mas fazem vistorias se o processo está sendo feito de acordo com o código de ética de cada profissão.

## **2. REVISÃO DA LITERATURA.**

### **2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO.**

Atualmente, quando se fala de recrutamento e seleção, refere-se a uma das mais ricas ferramentas de gestão de pessoas nas organizações. É através deste processo que as organizações estão percebendo a importância das pessoas que a compõem, não como meros funcionários, mas como parceiros (GUIMARÃES & ARIEIRA, 2005).

O lado humano é valorizado nestes processos que buscam encontrar pessoas que serão enquadradas na visão da empresa. O recrutamento consiste na procura e atração de candidatos para uma determinada função e a seleção na escolha e tomada de decisão do candidato que ocupará o cargo disponível, Chiavenato (1999) deixa claro quanto à participação da política interna da empresa quando diz: “o recrutamento e a seleção não é uma atividade que deve ficar restrita à área de Gestão de Pessoas. Quanto maior for a participação do órgão requisitante do novo funcionário nos procedimentos, maiores serão as chances de sucesso e de integração deste com sua nova função. As características requeridas para o cargo e, portanto, as que se buscam e analisam-se, no candidato, devem ser objetivas, claras e bem definidas”.

### **2.2 RECRUTAMENTO.**

O recrutamento consiste na procura e atração de candidatos, porém há discordâncias entre autores quando se trata incluir ou não a triagem de candidaturas.

“O recrutamento refere-se ao processo que decorre entre a decisão de preencher um cargo vago e o agrupamento dos candidatos que preenchem o perfil da função e reúnem

condições para ingressar na empresa” (CÂMARA et.al. 2003); “O objetivo do recrutamento consiste em atrair candidatos e, para que seja eficaz, deverá fazê-lo em número suficiente para fornecer o processo de seleção e assim permitir que este funcione. Trata-se pois de um sistema de informação que visa a divulgação de oferta de oportunidades de emprego...” (CHIAVENATO, 2000);

### **2.2.1 Tipos de Recrutamento.**

**Recrutamento Interno** - O recrutamento é interno quando a empresa procura preencher determinada vaga ou oportunidade por meio do remanejamento de seus próprios funcionários através de promoção (movimentação vertical), transferidos (movimentação horizontal ou lateral) ou transferidos com promoção (movimentação diagonal). Em geral, o recrutamento interno pode envolver: transferência de pessoal de uma posição para outra, promoções de um nível para o outro, transferências com promoções de pessoal, programas de desenvolvimento pessoal e planos de carreira de pessoal (CHIAVENATO, 2009). Tendo como benefício a motivação dos colaboradores pela possibilidade de crescimento profissional.

**Recrutamento Externo** O recrutamento é externo quando a organização procura preencher suas vagas com candidatos externos atraídos pelas técnicas de recrutamento (ROCHA, 1997; CHIAVENATO, 2009). No recrutamento externo há dois tipos de abordagem: a direta e a indireta (CHIAVENATO, 2009): **Recrutamento Direto** O recrutamento direto é realizado pela empresa sendo ela própria que recorre ao mercado através da mídia (meios de comunicação) através dos quais a divulgação será efetuada (AIRES, 2007) podendo a empresa ser identificada ou não (CÂMARA et.al., 2003); **Recrutamento Indireto** Quando o recrutamento direto não é eficaz, ou quando a empresa não possui recursos próprios para efetuar recrutamento e seleção ou ainda quando pretende distanciar-se do processo, a organização opta pelo contato com empresas especializadas como headhunters (caçadores de cabeças) search (consultores de pesquisa direta) e consultores de recrutamento (CÂMARA et.al., 2003). De acordo com Chiavenato (2009) e Rocha (1997).

**Recrutamento Misto** Apresenta-se como alternativa para ultrapassar as desvantagens de optar apenas por recrutamento interno ou externo (AIRES, 2007). Um sempre deve complementar o outro (CHIAVENATO, 2009). As vagas são divididas pelos candidatos internos e externos, passando a ter as mesmas oportunidades sendo que a avaliação dos candidatos é feita de maneira externa à organização para que não haja ou sofra

influências (AIRES, 2007). Chiavenato (2009) cita três alternativas de sistema a ser adotado no recrutamento misto: Inicialmente recrutamento externo seguido de recrutamento interno; Inicialmente recrutamento interno seguido de recrutamento externo e Recrutamento externo e recrutamento interno concomitantemente.

### **2.2.2 Entrevista de Seleção**

A entrevista de seleção é a etapa do processo em que o candidato a vaga de emprego fica frente a frente para que haja uma conversa clara e sincera para que o avaliador confirme se as informações que constam no currículo são verdadeiras.

Segundo Guimarães & Arieira (2005) “a entrevista é seguramente a técnica mais utilizada em todas as organizações, ela tem inúmeras aplicações, desde uma entrevista preliminar para o recrutamento, a entrevista de desempenho, entrevista de caráter social, até entrevista de desligamento, a qual poderá ser subsídio para as políticas de administração de recursos humanos das organizações” e que para Chiavenato (2009) “é a técnica mais amplamente utilizada nas grandes, médias e pequenas empresas. Embora careça de base científica e situe-se como a técnica mais subjetiva e imprecisa de seleção, a entrevista pessoal é aquela que mais influencia a decisão final a respeito dos candidatos.”. Existem muitas maneiras de conduzir uma entrevista de emprego como entrevistas totalmente padronizadas e entrevistas comportamentais nessas são aplicados os testes psicológicos com o objetivo de captar o perfil deste candidato e mensurar a inteligência dele por meio de testes práticos. Também pode ser aplicada a dinâmica de grupo nela o avaliador tenta de uma maneira muito profissional e sutil verificar como o candidato se comporta diante das mais diversas maneiras mediante as situações que são expostas no momento.

## **3. METODOLOGIA**

Para o desenvolvimento deste trabalho, foram realizadas revisões bibliográficas de artigos em livros e sites procurando coletar e descrever informações sobre a importância e técnicas empregadas no processo de recrutamento e seleção dentro da organização, bem como identificar as competências necessárias que um candidato ao assumir um cargo deverá possuir diminuir riscos e custos nos processos por tratar-se de ferramentas valiosas para um bom desempenho e valorização das empresas no mercado.

## **4. CONCLUSÃO**

A contratação de profissionais adequados e bem qualificados vem diminuindo os custos com pessoal nas organizações, melhorando assim a qualidade dos serviços e a imagem das empresas. Por isso os processos de Recrutamento e Seleção de Pessoas dentro de uma organização deve ser o mais criterioso possível. Assim verifica-se a importância de planejar a captação de novos colaboradores para as empresas por se tratar de uma atividade com metodologia própria para o preenchimento de vagas. Planejar corretamente a necessidade de pessoal, recrutar, selecionar, capacitar e desenvolver um ambiente produtivo dentro de uma empresa é um trabalho que exige um olhar criterioso e objetivo visando atender as demandas da organização. A proposta deste trabalho foi mostrar que o processo de Recrutamento e Seleção visa valorizar o capital humano de uma organização e que, quando esses processos são feitos adequadamente garantirão a entrada de novos talentos com potencial e qualidade, bem preparados para motivar e agregar para o processo de crescimento empresarial. As empresas tem se atentado para que as pessoas são o maior tesouro que elas possuem, pois nada adianta ter um sistema sofisticado e não ter quem o conduza.

## **REFERÊNCIAS**

AIRES, Ana. Gestão de Recursos Humanos. Recrutamento & Seleção. Universidade Independente. Lisboa, Portugal. Data da publicação 25/09/2007. Disponível em <http://www.notapositiva.com/superior/gestaoempresarial/gestaorechumanos/recrutamentoeselccao.htm> acesso em: 20 Mai.2018.

CÂMARA, P. B.; GUERRA, P. P.; RODRIGUES, J. V., Humanator. Recursos Humanos e Sucesso Empresarial. Lisboa: Edições Dom Quixote. 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. O novo papel de recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos. São Paulo: Atlas. 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa. 7 ed., Barueri, SP.: Manole, 2009.

GUIMARÃES, Marilda Ferreira e ARIEIRA, Jailson de Oliveira. O Processo de Recrutamento e Seleção como uma Ferramenta de Gestão. Rev. Ciências Empresariais da UNIPAR, Toledo, v.6, n.2, jul./dez., 2005.

ROCHA, J. A.O., Gestão de Recursos Humanos. Lisboa: Editorial Presença. 1997.

TAFNER, Elisabeth Penzlien; DA SILVA, Everaldo. **Metodologia do Trabalho Acadêmico**. Indaial: ASSEVI, 2008.