

A IMPORTÂNCIA DO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS NO CONTEXTO EMPRESARIAL

Francieli Priscila Marçal da Silva

Graduanda em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos,
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Luís Alexandre de Oliveira

Especialista em Gestão Empresarial e Recursos Humanos – FITL/AEMS;
Docente das Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Patrícia de Oliveira

Mestre em Desenvolvimento Local – UCDB;
Docente das Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Resumo

O presente trabalho pretende apresentar a importância da seleção e recrutamento que os profissionais de recursos humanos são responsáveis. Muito mais além de analisar currículos, o processo de seleção e recrutamento necessita de toda uma pesquisa de perfil da empresa que está oferecendo a vaga, com isso, será montado um perfil padrão exigido daquele que concorrerá ao cargo disponível. Todo esse trabalho de pesquisa interna é fundamental para a aquisição do perfil e necessário, pois o grupo/equipe a qual a empresa é constituída não pode sofrer consequências com a entrada de um novo funcionário. Os passos da empresa devem continuar os mesmos, sem atritos, e isso só será possível se o novo funcionário contratado tiver as mesmas ideias e ideologias da empresa contratante.

PALAVRAS-CHAVE: recrutamento; seleção; admissão.

1 INTRODUÇÃO

O recrutamento tem como objetivo captar candidatos para preenchimento de vagas em aberto, já a seleção analisa, compara, decide e fornece dados capazes de possibilitar a escolha entre os candidatos daquele que melhor atenda ao perfil da vaga e as necessidades da empresa.

Para que haja sucesso em um recrutamento, é necessário que o responsável pelos recursos humanos da empresa efetue anúncios, ofertas, indicações, apresentações e outros meios para que se tenha um número significativo de candidatos, o que aumenta a chance de se encontrar o perfil desejado para a vaga que está em aberto. Entretanto, recrutamento não é um processo fácil e simples de ser feito, pois a princípio o responsável por esse processo precisa fazer uma pesquisa interna na empresa para identificar o perfil do

profissional desejado que se enquadra nos interesses, ideologias e pensamentos, de forma geral, da empresa que está oferecendo a vaga.

Partindo dessa ideia “pré-construída” que o candidato deve ter, tem-se início o processo de seleção e busca do profissional. Entretanto, existem três formas de recrutamento, o primeiro: recrutamento interno, o qual seleciona pessoas de dentro da empresa para a função desejada, podendo mudar pessoas de setor ou promover funcionários de cargo; a segunda: recrutamento externo, o qual seleciona pessoas fora da empresa, que não trabalham na mesma; e a terceira, recrutamento misto, o qual se constitui da mescla dos dois outros recrutamentos já citados anteriormente.

Após todo esse trabalho de busca de perfil e decisão da forma de recrutamento, o processo de seleção se dá pela análise dos currículos pré-selecionados, após essa escolha, os candidatos selecionados são cadastrados através de um formulário padrão da empresa para padronizar as informações sobre eles.

Após esse processo, chega-se aos métodos de seleção, os quais agora serão apresentados por uma tabela e vistos com mais detalhes mais a frente: entrevista na unidade de seleção, informações de pessoas confiáveis, testes técnico-profissionais, testes psicológicos, dinâmica de grupo, entrevistas pelas chefias futuras, informações de empregos anteriores, informações cadastrais e exame médico.

Por último, é importante lembrar que é função do recursos humanos fazer a triagem e a seleção preliminar dos candidatos, entretanto, a escolha final e contratação depende da chefia do local.

2 OBJETIVOS

O objetivo deste trabalho é analisar a importância do processo de recrutamento e seleção no contexto empresarial. Tendo como objetivos secundários mostrar a importância de uma integração para o bom desempenho futuro dos colaboradores.

3 MATERIAL E MÉTODOS

Este artigo foi elaborado através da uma pesquisa bibliográfica como fonte primária de dados. Para tanto, como base da pesquisa utilizou-se autores como

Chiavenato e Lacombe, que possuem trabalhos sobre o tema escolhido. Como complementos, também utilizou-se a pesquisa em meios eletrônicos em sites na área de recursos humanos, revistas eletrônicas e artigos científicos.

4 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS

4.1 Conceito

Tomando como base Chiavenato (1999, p. 92), o qual afirma que o recrutamento ser “o processo de atrair candidatos potencializados para uma vaga, anunciando e tornando atrativo para candidatos disponíveis no mercado.”

Por essa afirmação, nota-se a importância desse processo de evolução e melhoramento dentro de uma empresa, pois, como afirma Noronha (2012), recrutamento e seleção é o setor indispensável e responsável pelo processo de identificação do profissional adequado para o cargo desejado.

De acordo com Milkovich e Bordreau (2000), os quais conceituam os processos de recrutamento e de seleção como procedimentos que mobilizam os funcionários não apenas para dentro da empresa, mas juntamente também em seu interior, de maneira a motivar um conjunto de pessoal da dimensão e da especificidade desejada. Como complementa Limongi França e Arellano (2002), esses processos correspondem a métodos que integram o costume de preenchimento de vagas em aberto, ou seja, da contratação de pessoal.

Entretanto, apesar dos procedimentos mencionados direcionarem ao mesmo objetivo, Ribeiro (2005) ressalta a diferença existente entre ambos, sendo o recrutamento um sistema se trata de um sistema de informações que tende a aproximar candidatos qualificados, entre os quais é possivelmente poderão ser selecionados como funcionários da organização; do outro lado, o processo de seleção sugere em selecionar a pessoa adequada para o cargo oferecido, ou seja, entre os candidatos selecionados, dos mais apropriados aos cargos que existem, com a finalidade de conservar ou alargar, tanto a produtividade quanto os efeitos.

4.2 Como Recrutar Corretamente

No aporte de Lacombe (2011), só é possível recrutar a pessoa certa quando se sabe, antecipadamente, o perfil desejado, o que resumidamente abrange características pessoais e profissionais para o autor, já que segundo ele, o processo de recrutamento defende da boa definição desse perfil.

Para se montar com eficácia esse perfil é preciso descrever as funções que serão atribuídas ao cargo, além de conhecer a cultura da empresa, seus valores, expectativas e estratégias, pois são as pessoas recrutadas e admitidas serão as que se encaixarem nesse perfil, pois terão mais chances de se enquadrar na equipe e modo de trabalho de quem já está inserido na empresa.

Recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização. É basicamente um sistema de Informação por meio do qual a organização divulga e oferece ao mercado de recursos humanos as oportunidades de emprego que pretende preencher (CHIAVENATO, 2004, p. 55).

“Resumindo, precedem o recrutamento: a descrição da função e a definição do perfil do candidato” (LACOMBE, 2011 p. 82).

Entre os pré-requisitos que devem constar no formulário de “requisição pessoal” está: formação profissional, tipo de experiência, características de personalidade, conhecimentos e qualidades que o candidato tem que possuir, já que, a cara da empresa será definida pelo perfil das pessoas que o lugar contrata.

Partindo dessa ideia, o autor traz a ideia de que uma admissão mal efetuada poderá custar muito à empresa do que qualquer processo de recrutamento e seleção, mesmo o seu custo sendo alto.

Para comprar o quão importante é o funcionário possuir o mesmo perfil e ideologias da empresa, quando se vê notícias as quais relatam a demissão de funcionários de determinadas empresas por terem atitudes machistas ou homofóbicas.

Como foi o caso de um jovem que foi mandado embora de seu antigo emprego por publicar coisas machistas em uma rede social e após o caso, foi contratado por outra empresa, nisso vemos a importância e a ideologia de cada empresa e equipe.

4.3 Seleção

Na teoria, “a seleção abrange o conjunto de práticas e processos usados para escolher, dentro os candidatos disponíveis, aquele que parece ser o mais adequado para a vaga existente” (LACOMBE, 2011 p. 97).

Sabendo-se que como o mais adequado, entende-se que a pessoa selecionada terá as condições necessárias para ter um bom desempenho, tendo a

seleção como segunda etapa do processo, sendo a primeira o recrutamento e a última a o contrato definitivo após o período de experiência.

Para melhor adaptação, o autor volta a trazer que o candidato deve possuir os mesmos valores e crenças da empresa, para assim se adaptar melhor ao ambiente de trabalho e equipe.

Contratar pessoas boas, mas que não se adaptam à empresa gera custos muito altos para a empresa, pois não permanecerão muito tempo na empresa, além da perda de tempo também que será causada. Além disso, é necessário observar se o novo empregado trabalhará com clientes, para assim analisar também a personalidade do contratado.

Para que haja uma boa seleção, é preciso que se tenha um universo amplo para que assim tenha maior probabilidade de se admitir a pessoa certa. Nos níveis altos de organização procura-se admitir sempre os melhores, considerando alguns pontos: Habilidade para executar; Projeto de Carreira; Orientação para a equipe; Pessoas com experiência variadas.

Esses pontos contam para a seleção dos candidatos, que começa com a análise dos currículos, o que geralmente chega em grande quantidade, dependendo de como os anúncios são feitos, entretanto, uma grande parte dos que são recebidos são excluídos em uma rápida análise.

4.4 Métodos de Seleção

Lacombe (2011) traz dez métodos de seleção, sendo eles: triagem de currículos, entrevista na unidade de seleção, informações de pessoas confiáveis, testes técnicos-profissionais, psicológicos, dinâmica em grupo, entrevistas pelas chefias futuras, informações de empregos anteriores, informações cadastrais e exame médico.

A primeira, destina-se a checagem se o candidato tem possibilidade de ser aproveitado, verificando-se a formação básica, experiência e comparando com o que é requerido pela vaga, além de se analisar a estabilidade do candidato, vendo quanto tempo ele ficou em cada emprego.

A segunda tem como objetivo observar o candidato e chegar as informações do currículo, analisando a veracidade e coerência das informações, as qualificações, conhecimentos, formação profissional, razões de saídas dos últimos empregos, realizações profissionais, posições ocupadas, etc. (LACOMBE, 2011)

Na terceira, tem-se a função de ver se o candidato é conhecido por pessoas em que se pode confiar, tanto em questões de capacidade quanto de integridade. Em caso de dúvida das informações passadas pelo candidato, as informações serão checadas, sem se esquecer de que a informante tem mais interesse em ajudar o candidato do que a empresa.

Nos testes técnicos-profissionais tem como finalidade desses testes é avaliar a competência técnico profissional e geralmente são usados para pessoas de nível intermediário para baixo e para profissionais no início de carreira.

Já os testes psicológicos são feitos para avaliar as características de personalidade e temperamento, além do raciocínio e relações espaciais, funções motoras, habilidades físicas, capacidade de percepção, memorização, etc.

Nas dinâmicas de grupo, o concorrente é colocado em situações fictícias que simulam o que aconteceria no trabalho cotidiano para observar as atitudes reações diante os acontecimentos e situações.

A informação de empregos anteriores acontece quando o candidato escolhido a ser admitido, o que não é uma ação fácil, já que, raramente empresas passam informações sobre antigos funcionários, além de, se houver a contratação de empresas especializadas para esse serviço, as informações podem vir distorcidas, pois as vezes o funcionário saiu brigado do antigo emprego.

Com as informações cadastrais, busca-se informações se os concorrentes emitiram cheque sem fundo, SPC ou Serasa.

Por último, o exame médico é obrigatório por lei, nele observa-se se a pessoa está em condições de executar a função a qual está concorrendo. (LACOMBE, 2011)

Sobre esses métodos, seleção deles deve ser examinada quanto à sua validade e confiabilidade. A validade é determinada quando aplicado o teste em diversos candidatos e observando o empenho nas condições reais de trabalho.

Para a confiabilidade, observa-se esse tópico nas entrevistas e nos testes de recrutamento, por isso devem ser bem preparados e aplicados. Em grandes empresas, esses testes possuem certo padrão para que possam ser comparados e permitir que vários entrevistadores ajudem no processo.

5 ADMISSÃO DOS FUNCIONÁRIOS

5.1 Integração

Para se contratar a pessoa para trabalhar na empresa precisa-se analisar sua formação, experiência e as qualificações para um bom desempenho futuro de suas atividades (NORONHA, 2012 p. 2).

Após todo esse processo de recrutamento e seleção dos funcionários recém-admitidos, a integração é um processo muito importante, pois uma boa integração contribui, também, para encontrar o posicionamento mais adequado para cada contratado, o que contribui para otimizar o aproveitamento pessoal.

Vale lembrar que, em geral, quanto mais alto o nível do admitido, mais complexo é o programa de integração, já que maior é a necessidade da visão sistêmica da empresa para a realização do trabalho. (LACOMBE, 2011).

5.2 Período de experiência

A vantagem desse período para a empresa é que, caso o empregado não tenha a aprovação no prazo previsto, a incidência de cargos sociais será menor. Dessa maneira, a empresa lida de noventa dias, corridos, para avaliar seu novo empregado, analisar se ele satisfaz as exigências da posição para estar sendo contratado. (LACOMBE, 2011).

6 COSIDERAÇÕES FINAIS

Através das informações expostas nesse artigo sobre recrutamento e seleção, nota-se a responsabilidade e a importância que um profissional de recursos humanos possui dentro de uma empresa. Mesmo ele não sendo responsável pela palavra final da contratação, todo o trabalho de pesquisa para saber o perfil da empresa e qual o perfil que o futuro contratado deverá ter, a seleção e suas formas, depende dele, pois, é necessário achar uma pessoa que possua o perfil da empresa para ser mostrada ao responsável do local.

Com isso, conclui-se que, o processo de recrutamento e seleção é muito mais complexo e difícil do que simplesmente achar alguém para ocupar determinado cargo. É preciso encontrar alguém que ocupe determinado cargo, mas que também faça parte e tenha a mesma visão da equipe a qual ele se integrará na empresa contratante.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, I. Planejamento, recrutamento e seleção de pessoas: como agregar talentos à empresa – 5. ed. – São Paulo: Atlas, 2004.

EMPRESA DE MÓVEIS. Disponível em
<<http://www.opopular.com.br/editorias/cidade/estagi%C3%A1rio-demitido-ap%C3%B3s-publica%C3%A7%C3%B5es-machistas-%C3%A9-contratado-por-empresa-de-m%C3%B3veis-1.1223046>> Acessado em: 30/08/2017

LACOMBE, F. J. M. Recursos humanos: recursos e tendências – 2. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ARELLANO, E. B. As pessoas na organização. São Paulo: Gente, 2002.

MILKOVICH, G. T.; BOUDREAU, J. W. *Administração de recursos humanos*. São Paulo: Atlas, 2000.

NORONHA, N. G. A importância do recrutamento e seleção para o bom desempenho organizacional. 4 p. Trabalho de conclusão de curso - Universidade Gama Filho, Marabá/PA, 2012.

RIBEIRO, A. de L. *Gestão de pessoas*. São Paulo: Saraiva, 2005.