

RECRUTAR E SELECIONAR PESSOAS

Hugo Cesar Ito de Oliveira

Graduando em Administração,
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Maristela Cristina Pereira Verdan

Graduanda em Administração,
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Stephanie Joana Ruiz Garcia Ferreira

Graduando em Administração,
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Luis 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

A todo tempo empresas buscam por profissionais capacitados e que tenham muito a agregar valor, isso mostra que recrutar e selecionar pessoas é importante para a vida da empresa. Uma escolha errada pode gerar perda de tempo, custo com treinamentos e até estragar o clima de qualquer equipe. Por isso uma boa escolha, garantir que está pessoa selecionada possa atender todas as necessidades da vaga e a política da empresa, garantindo uma baixa rotatividade de empregados na empresa e fazendo que todos tenham orgulho de trabalhar nesta empresa. Este trabalho tem como objetivo mostrar todos os passos do recrutamento e seleção e sua importância, desde o início deste processo até hoje, todas os passos sobre técnicas de seleção e responsabilidades deste setor recursos humanos nas empresas. Que cuida desde a contratação até o desligamento deste funcionário. Pois a contratação da pessoa correta para a vaga é preciso para desenvolver qualquer empresa.

PALAVRAS-CHAVE: recrutar; selecionar; pessoas.

1 INTRODUÇÃO

O recrutamento trata de vários procedimentos e técnicas que atrai candidatos qualificados para ocupar cargos nas empresas. Por isso é tão importante tão na organização que é um dos principais setores da empresa, seu papel é fundamental pra a vida da empresa. Porém o trabalho do recrutador é selecionar pessoas com competência, atendendo os requisitos de cada vaga.

As empresas sabem que seu sucesso vem de escolhas humanas. Com toda tecnologia e o aumento de informações. Surgiu aí o início das contratações de

pessoas qualificadas, que somem junto com elas aceitam o desafio. Isto só acontece por uma boa contratação através da seleção pessoal.

Este processo precisa ser muito bem aplicado, por outro lado o contratante precisa dar todas as condições para que este profissional exerça um bom trabalho, um método que ajuda é o treinamento específico do cargo para um aprimoramento profissional a empresa só têm a ganhar com isso.

Nos dias atuais há muitos profissionais desqualificados no mercado, e isso dificulta ainda mais na hora de recrutar e selecionar pessoas qualificadas. Tanto a empresa têm objetivos de aumentar sua produtividade, sua qualidade nos produtos e crescimento no mercado com novos clientes, o profissional também têm objetivos pessoais como criar uma carreira e criar sonhos pessoais.

O filtro disto é a seleção que permite a percepção dos avaliadores, nos profissionais que têm o perfil desejado da empresa. Com tanta competição há alguns fatores que são buscados e se tornando um diferencial como, Qualidade profissional e Profissional que possa agregar valor.

Este trabalho tem o propósito de mostrar como é os passos para recrutar e selecionar e suas principais atribuições, mostrando o perfil desejado pelas empresas no mercado de trabalho e como é feito todo este processo até a contratação.

2 OBJETIVOS

Este artigo tem como propósito analisar o funcionamento do setor que realiza este processo de recrutar e selecionar pessoas nas empresas. Quando algum setor têm vagas a serem preenchidas, e o perfil que cada inscrito precisa ter para ser aprovado. Conforme informações recolhidas de cada candidato, este setor inicia a seleção pela busca de profissionais no mercado, e o entendimento deste processo deste a entrevista a contratação.

3 MATERIAL E MÉTODOS

Esta pesquisa foi realizada por meio de levantamentos bibliográficos, baseando-se em literatura, pesquisas online, e autores de renome, sobre o tema recrutamento e seleção de pessoas.

4 RECRUTAR E SELECIONAR

Para recrutar e selecionar pessoas é mais antigo do pensamos, este processo já era feito quando as tribos escolhiam os mais fortes para ir a caça e trazer alimento a todos. Esta seleção era para o bem de toda tribo e aumentava as chances de sucesso durante a caça.

Em 1910, o modo de seleção usando bases psicológicas, começou a ser mais intenso, e aproximadamente em 1917 começou a ser criadas as primeiras instituições destinadas a este fim. Em administração de pessoas segundo Araújo e Garcia (2006) que ficou ainda mais conhecida nos anos 1930, onde tinha ao mesmo tempo a função de recrutar e selecionar candidatos.

Já para Marras (2007), isso tudo começou pela falta de controle dos registros dos trabalhadores, assim como as horas trabalhadas, as faltas e atrasos, para aí sim realizar o pagamento e descontos na folha.

No Brasil, o engenheiro Roberto Mange foi o pioneiro de seleção profissional, e em 1945 surgiram outros profissionais deste ramo, como o Dr. Emilio Mira y Lopes. Hoje temos diversas empresas especializadas nesta atividade, que são responsáveis pelas entrevistas, seleções e o direcionamento para empresa do melhor perfil que se encaixa na vaga da mesma. Dentro das empresas temos um setor responsável pelas contratações, que recruta e seleciona os candidatos e faz o seu desligamento nos perfis que não se encaixam na empresa, responsável também por treinamentos e toda parte pessoal que ela necessita do funcionário.

Todo este processo de recrutar e selecionar pessoas mantém a criação e manutenção das empresas, e também para abertura de novas unidades. Antes mesmo da abertura da empresa, Selecionar é essencial para ter pessoas aptas e capacitadas a exercer muito bem suas funções na empresa.

Em uma determinada região onde será instalada uma primeira unidade do ramo, é preciso fechar parcerias com instituições de ensino para seleção e captação dos funcionários, para quando iniciar a produção, os mesmos estejam prontos para atender as necessidades da empresa. Notamos a importância de selecionar antes mesmo da abertura da empresa.

A finalidade de recrutar e selecionar pessoas é garantir que tenham possíveis candidatos qualificados para possíveis novas vagas, ganhando assim tempo no caso de emergências ou aumento de produção. As empresas investem em

programas que formam profissionais em todos os setores da empresa. Exemplo: Jovem aprendiz, Estagiário, que aprendem uma profissão e ficam no radar da empresa.

Além de atender algumas leis, com estas alternativas as empresas qualificam pessoas e as deixam aptas no mercado de trabalho e com enorme chance desta pessoa efetivar caso haja vagas abertas, pois acabou aprendendo uma profissão por lá, e se torna mais qualificado por uma vaga aberta já que conhece o processo.

4.1 Ética Profissional Como Recrutar e Selecionar Pessoas

Fazer a escolha da pessoa certa, dentre as que foram selecionadas para o processo, será realizada de acordo com as informações coletadas na análise e na descrição do cargo sobre as exigências e o perfil de seu ocupante.

Chiavenato (1997) mostra que fazer a escolha entre os candidatos avaliados, é escolher o perfil que tenha mais probabilidades de ajusta-se ao cargo vago.

Todo profissional exercendo seu trabalho na empresa deve ter ética, e mesmo o profissional que recruta e seleciona, deve manter confidencialidade e ser justo, para tanto é necessário: planejamento da entrevista; pontualidade; atender todos os candidatos com respeito; não beneficiar nenhum candidato em hipótese alguma; buscar sempre o candidato que se encaixa ou que se aproxime das exigências do cargo; e por fim dar *feedback* seja positivo ou negativo a todos candidatos dentro do prazo que passou a eles.

Dentro de “recrutar e selecionar pessoas”, este importante processo na empresa, temos as seguintes atribuições que são de sua responsabilidade tais como todo processo de administrar pessoas; serviços sociais e benefícios; descrição de cargos e salários; treinamentos necessários; todos os passos para um bom desenvolvimento; segurança do trabalho; parte de medicina e exames e relações trabalhistas e sindicais.

Sobre administrar pessoas, tem todos os procedimentos que envolve empregados. Serviços sociais e benefícios têm os planos de saúde, vale transporte, vale alimentação ou cesta básica.

Em cargos e salários, temos descrição de cargo, pesquisas salariais e os planos de carreira profissional.

Para treinamentos e desenvolvimento, é de responsabilidade de desenvolver e treinar todos empregados conforme necessidade da empresa.

Em segurança do trabalho, têm que garantir a segurança dos empregados na empresa.

Em medicina do trabalho a função é acompanhar exames médicos realizados. Relações trabalhistas e sindicais envolvem as negociações sindicais, causas trabalhistas e acordos de direitos do funcionário.

4.2 Recrutar

Nesta época em que o mercado é altamente competitivo, organizações e empresas entenderam que atrair uns aos outros, é uma alternativa para alcançar ambos objetivos.

Araújo e Garcia (2006) recrutar mostra que identificar e atrair alguns candidatos, pois alguns serão escolhidos para posteriormente serem contratados em alguma vaga. É simples recrutar e atrair pessoas que possam atender todas as necessidades da empresa.

4.3 Selecionar

Com a grande competitividade do mercado, as empresas entenderam que selecionar as pessoas tornou fundamental para o seu sucesso. Pois estas pessoas que as deixam competitivas, mostra toda a qualidade e também eleva a produtividade.

Após usar todas as técnicas de selecionar e buscar o perfil que mais supra as necessidades da empresa. Neste momento está será a escolha certa para o cargo certo.

França e Arellano (2002) selecionar é escolher o melhor candidato para a empresa. Dentre todos os candidatos que estão sendo recrutados, por meio de vários métodos de avaliação e comparando alguns dados.

Marras (2007) entrevistar é analisar todas as questões básicas que deverão ser colocadas para o candidato em todos os critérios.

Sobre apresentação é seguido da seguinte forma: Apresentar; Preparar; Coletar todos os dados; Fazer análise de comportamento; Conceder informações; Aplicar testes; Fazer análise global e laudo.

A forma de seleção é da seguinte forma, existem algumas técnicas de

seleção; As entrevistas; Teste psicológicos e escritos e as provas; É feita a avaliação de personalidade; Simulação e para finalizar o processo seletivo dos candidatos.

4.4 Solicitação de Vaga

O setor da empresa solicita aos responsáveis pela contratação e passa as exigências mínimas para a vaga.

Os responsáveis pela contratação por sua vez, coloca no anuncio da vaga todos estes requisitos para candidatura da vaga. Busca em seu banco de talentos currículos ou se não tiver anuncia em seu site, jornais e rádios a vaga aberta e o endereço para envio do currículo.

Assim que é feita a seleção dos candidatos à vaga, é feito o contado para a entrevista. Explicando qual é o salário da vaga, benefícios e outras atribuições.

A entrevista e dinâmicas deve ser planejadas, e seguidas corretamente para manter o controle e realização da melhor seleção possível. O candidato deve se apresentar para entrevista da melhor maneira possível, bem vestido e manter boa aparência, pois a primeira impressão que fica e ele precisa mostrar toda sua capacidade para alcançar o seu objetivo a vaga.

Seguindo a pontualidade é iniciada a entrevista com todos os candidatos, começando o processo de seleção através de dinâmicas ou interação, para ver como trabalham em equipe, com um tempo para esta realização. Depois é feita a entrevista separada com cada candidato e conhecendo um pouco mais do perfil de cada candidato.

Após está etapa, é feita a seleção dos candidatos que se destacarão mais e marcada a entrevista com o gestor da área, para que possa ver a ficha junto com a aos avaliadores, e feita mais algumas perguntas com um candidato por vez, e o que se encaixar mais na vaga da oficina, será contratado.

Feito a seleção do gestor junto com os avaliadores, é solicitada a carteira de trabalho do funcionário pra o registro e o encaminha a realizar exames médicos, seguindo a função e risco de exposição na qual vai atuar na empresa.

Iniciando a jornada de trabalho, é realizado alguns treinamentos seguindo a política de cada empresa e alguns obrigatórios seguindo a lei. Após isto o funcionário vai para área e inicia seu trabalho neste setor.

4.5 Objetivos Específicos de Recrutar e Selecionar Pessoas

Chiavenato (2005) existem quatro objetivos principais para recrutar e selecionar pessoas que são: Identificação do nível de conhecimento da organização e a sua relação de recrutar e selecionar; As definições técnicas e necessidades da empresa; Identificação do modelo de planejar a gestão dos recursos; Gestão de pessoas não atinge somente uma área da empresa, mas sim toda ela.

Gestão de pessoas é tomar várias decisões juntas que formam a relação de emprego e pesam na eficácia dos funcionários na função e das empresas. Desta forma, todos os gestores são gerentes de pessoas, pois todos são envolvidos em algum momento neste processo de recrutar e selecionar na empresa (CHIAVENATO, 2005, p. 9).

4.6 Processos de Gestão de Pessoas

Os Processos têm uma divisão e tendem ajudar ou prejudicar os demais, se não for bem ou mal utilizado. Podem ser resumidos em processos que são: provisão; aplicação; remuneração; desenvolvimento; manutenção e monitoramento de pessoas, sendo que todos esses processos estão inter-relacionados entre si e se influenciam mutuamente. Abaixo todos eles que são definidos em seis processos da gestão de pessoas. Agregar pessoas; aplicar pessoas; recompensa; desenvolver as pessoas; manter pessoas e o de fazer o monitoramento de pessoas (CHIAVENATO, 2004).

4.7 Maneiras de Recrutar

4.7.1 Recrutamento Interno

O recrutar internamente nada mais é o aproveitamento de um funcionário de um setor colocando em outro em uma função totalmente diferente, é chamado de seleção interna nas empresas.

Este processo têm que ser realizado com igualdade do início ao fim e colocar o funcionário melhor colocado em todas as etapas deste processo. Surgiram diferentes procedimentos ou tipos de recrutar internamente. Por exemplo, recrutamento informal que busca em um departamento ou setor, quase sempre pela indicação de um gerente; abertura de vaga e a comunicação a todos os setores, que qualquer funcionário possa se candidatar ao cargo; reenquadramento em forma de promoção aos profissionais que façam por merecer, avaliando critérios de cargos e salários.

Um dos critérios deste processo são os fatores como produtividade, qualificações, estratégias empresariais e perfil comportamental devem ter grande peso na hora da seleção dos candidatos. Abaixo todas as vantagens e desvantagens deste processo.

As vantagens de recrutar internamente: Aproveita o que têm de melhor do potencial humano; há motivação e encoraja o desenvolvimento dos funcionários da organização. Mantém a fidelidade dos empregados a empresa; Dá instabilidade e pouca mudança organizacional; Não é preciso a socialização de novos funcionários; Possibilita uma melhor seleção, pois os candidatos já conhecem a empresa. O custo financeiro é menor do que contratar externo.

As desvantagens de se recrutar internamente; Corre o risco do bloqueio de novas ideias e expectativas; Mantém todo o quadro de funcionários da empresa; Ideal para algumas empresas burocráticas; Mantém toda cultura organizacional que já existe;

4.7.2 Recrutamento Externo

Quando não existem funcionários o suficiente na empresa, este tipo de processo ficou mais rico com os avanços tecnológicos, e vêm tornando as vagas ainda mais competitivas e que levam as informações mais longe.

As vantagens de se recrutar externo: Coloca sangue novo na organização; Novos talentos, habilidades e expectativas; Aumenta o conhecimento e informação; Renova a cultura da organização e da força as novas aspirações; Maior interação com o mercado de recursos humanos; Indicação para melhorar rapidamente o capital intelectual;

As desvantagens de se recrutar externo: Gera desmotivação dos atuais funcionários; Baixa a fidelidade dos empregado, pois é dada a vaga a estranhos; É preciso várias etapas para o processo de contratação; Existe a solicitação de uma nova vaga para a empresa; Seu custo é maior do que a contratação interna;

Todos os processos de recrutar e selecionar seleção são de extrema importância para a continuidade da organização no mercado, visto assim a escolha, capacitação e controle dos colaboradores da empresa pelo setor responsável, nos tempos, garante sem sombra de dúvida um bom clima e melhoria continua na empresa.

Por isso, estas não podem ser puladas nenhuma etapa neste processo de

selecionar candidatos. Assim terá a garantia de um perfil que atende as expectativas e todas as metas da empresa e mantém todos os funcionários motivados e com vontade cada vez maior de trabalhar neste local, assim terá bons resultados.

4.8 Recrutar e Selecionar por Competências

Para entender o que é recrutar e selecionar por competência em primeiro lugar deve-se saber o que vem a ser competência, que são conhecimentos e habilidades e as características pessoais. Atitudes que quando aplicadas adequadamente, significam um desempenho superior através de comportamentos demonstrados.

No início de todo este processo, é necessário que tenhamos em mãos a análise de função, e que deverá descrever todas as tarefas do cargo, envolvendo os conhecimentos e habilidades necessárias. Tudo sobre a jornada de trabalho, o salário do cargo, de acordo com o que há no mercado isso deverá ser analisado no detalhe para um perfeito desempenho da função (SEMPLE apud FRANÇA, 2009, p. 35).

Entre as vantagens da seleção por competências destacam-se: ser mais objetiva, processo sistemático; maior facilidade na avaliação do desempenho futuro; maior garantia de uma contratação de sucesso; maior adequação do profissional à empresa; *turnover* mais baixo, maior produtividade.

Esse tipo de seleção (por competências) avalia entre testes psicológicos, questionários, entrevistas pessoais interações de grupo. São essenciais para analisar o perfil de cada candidato e selecionar com maior certeza aquele que se encaixa melhor na vaga.

Com isso cada vez a escolha será certa, pois através destas ferramentas que auxiliam na identificação do perfil, se ganha tempo e agiliza este processo tão importante.

Selecionar por competência ocorre da seguinte forma: Seleção por Competência técnica; Por valores; Complexidade funções; Competência comportamentais; Resultados obtidos e Históricos profissionais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pessoas são importantes para a vida da empresa, desde o início até hoje, mesmo com todos os avanços tecnológicos. E este perfil que garante a qualidade do produto e um bom atendimento aos clientes.

As organizações são constituídas de perfis humanos, e dependem deles para atingir seus objetivos e cumprir suas missões. Pois as pessoas também têm objetivos pessoais dentro da organização, como: realizações pessoais, construir carreiras, uma vida de qualidade, aquisições de bens com salários entre outros (CHIAVENATO, 2005).

Através da vaga aberta na oficina em uma siderúrgica, observa-se todos os passos que o recursos humanos faz até a contratação, e o quanto é importante cumprir todos eles para uma boa escolha para a empresa.

Com a elaboração de um bom planejamento e a escolha de pessoas certas para a organização, irá ter uma boa equipe. Certamente os dois lados têm a ganhar, tanto o funcionário que precisa do emprego quanto a empresa que precisa de pessoas.

Uma boa seleção por competências traz inúmeros benefícios, e irá garantir ganhos, como: Aumento de produção, e maior qualidade de seus produtos. Por isso, o candidato que for melhor selecionado em todas as etapas estará apto a realizar as necessidades da empresa. Além disso, garantirá uma excelente equipe profissional dentro do ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, L. C. G.; GARCIA, A. A. Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional. São Paulo: Atlas, 2006.

CARVALHO, I. M. V. et al. Recrutamento e seleção por competências. Rio de Janeiro: FGV, 2008.

CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, I. Recursos Humanos. Ed. Compacta, 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

FRANÇA, A. C. L. Práticas de Recursos Humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2009.

FRANÇA, A. C. L.; ARELLANO, E. B. Os processos de recrutamento e seleção. In: FLEURY, Maria Tereza Leme (Coord.). As pessoas na organização. 11. ed. São Paulo: Gente, 2002.

MARRAS, J. P. Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico. 12. ed. São Paulo: Futura, 2007.

RIBEIRO, A. L. Gestão de Pessoas. São Paulo: Saraiva, 2006.

SILVA, M. L. Administração de Departamento Pessoal. 2.ed. São Paulo: Érica, 2004.

SILVA, M. L.; GILVAN S. N. Recrutamento e Seleção de Pessoal. Ed. São Paulo: Érica, 2005.