

## RECRUTAMENTO E SELEÇÃO: Instrumentos de avaliação eficiente

**Sebastiana Vitoria de Souza Santos**

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

**Yannik Karolaine Vilela Tavares**

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

**Luis Alexandre de Oliveira**

Esp. em Gestão Empresarial e Recursos Humanos – FITL/AEMS;  
Esp. em Docência Profissional – SENAC;  
Docente das Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

### RESUMO

Recrutar e Selecionar pessoas é importante para as empresas, pois essa percepção proporciona que todas as pessoas tenham acesso às informações, fazendo com que tenha uma facilidade para o ingresso dos candidatos que delas precisem. O Processo tanto de seleção quanto o recrutamento bem realizado, tem a intenção de diminuir a rotatividade de pessoal na organização, melhorar a produtividade e motivação da equipe.

**PALAVRAS-CHAVE:** gestão de pessoas; agregar valor; seleção; recrutamento; organização.

### 1 INTRODUÇÃO

Mencionado por Silva e Nunes (2002), em 1917, surgiram as primeiras instituições destinadas a seleção de pessoas, na revolução industrial, foi o aparecimento das grandes fábricas e os trabalhos forçados, com uma demanda maior que o esperado naquela época, da mão de obra operária conhecidos como trabalhos escravos. Nesse ano os operários eram vistos como uma extensão das máquinas, sem direitos a nada, sem horários de almoço, férias, sem os descansos exigidos pela lei. Então surge a relação industrial. Sabemos que antigamente a administração de conflitos era super difícil, pois os patrões só queriam saber do lucro, foi onde os empregados começaram a lutar por direitos trabalhistas.

O recrutamento é a agregação técnica e procedimentos que atrai pessoas para obter informações a respeito delas e decidir sobre seu interesse e admiti-las ou não. E que sejam capacitadas para aquele determinado cargo, é uma atividade que pretende atrair o ambiente externo e interno, isto é, a empresa irá mostrar o que realmente ela está esperando de seu colaborador e da atividade que o setor de

recurso humano (RH) pode oferecer a essa empresa, desenvolvendo sobre as pesquisas de atrair o mercado interno, externo e misto.

Segundo Chiavenato (2006), a empresa tem a obrigação de adaptar às mudanças do âmbito externo imediatamente, acaba exigindo que o setor de Recursos Humanos trabalhe mais, buscando cada vez mais recrutar e selecionar candidatos, podendo ser eles como recrutamento interno, externo ou até mesmo recrutamento misto, a veracidade da necessidade das organizações terem que estar atualizados e revendo a falta do recurso humano há curto, médio e longo prazo.

E mediante os indivíduos escolhidos a Seleção ela vai escolher qual candidato terá a maior probabilidade de se encaixar no cargo específico. Este é uma atividade de escolha restritiva. E seu objetivo básico é escolher e classificar os candidatos adequados as necessidades da organização e visa aumentar a eficiência e o desempenho do pessoal e a eficácia da organização.

Com base em pesquisas e experiências seleção determina o perfil do candidato, as técnicas a escolher devem assegurar a predição do bom desempenho futuro do colaborador no cargo, onde o recrutamento trata de um sistema de informação que visa na divulgação de ofertas de oportunidades de emprego ao mercado de RH, antes de proceder a um recrutamento é necessário executar um planejamento das necessidades presentes e futuras de recursos humanos.

Referido por Lacombe; Tonelli (2001), o setor de RH apresenta um papel estratégico em suas atividades exercidas, buscando uma forma de interagir os objetivos de longo e médio prazo da instituição, sendo as variantes mudanças do ambiente e as necessidades que os colaboradores têm.

Conforme Araujo e Garcia (2009), a cena onde nos encontramos faz com que as peças-chaves das empresas tende a agregar às novas realidades, cheia de inseguranças e incertezas. Ou seja, as pessoas escolhidas, tais como: coordenadores, gestores, e até mesmo um psicólogo da unidade poderão ser responsáveis por todo o processo de adaptação e a reestruturação dos funcionários.

## **2 OBJETIVOS**

O objetivo deste trabalho é apresentar como funciona a elaboração dos recrutamentos e seleções, eficiência em satisfazer as necessidades dos empregados na realização de processos que exigem desempenho da gestão de RH através de

cumprimentos de datas, limites para aprovação, como: aumentos, promoções, férias entre outros. Esse recurso é essencial na comunicação entre as decisões da empresa e seus empregados para atender exigências e a velocidade com o que as decisões devem ser tomadas.

### **3 MATERIAL E MÉTODOS**

Através de bibliografias, a elaboração do material teórico referido foi elaborada diante de conteúdos já publicados, constituídos principalmente de livros, artigos de periódicos e, atualmente, material disponibilizado na Internet.

### **4 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

Avaliação de candidatos é extremamente importante com a finalidade da contratação e o preenchimento dos cargos sejam otimizados e altamente positivos. As condições mais avaliadas dos candidatos estão no campo físico, comportamental e psicológico, fatores imprescindíveis para saber as capacidades de adaptação do indivíduo para a função ofertada. Por meio de uma acertada avaliação que serão identificados aqueles candidatos que exibem mais qualificações, com base em suas habilidades, conhecimentos e postura.

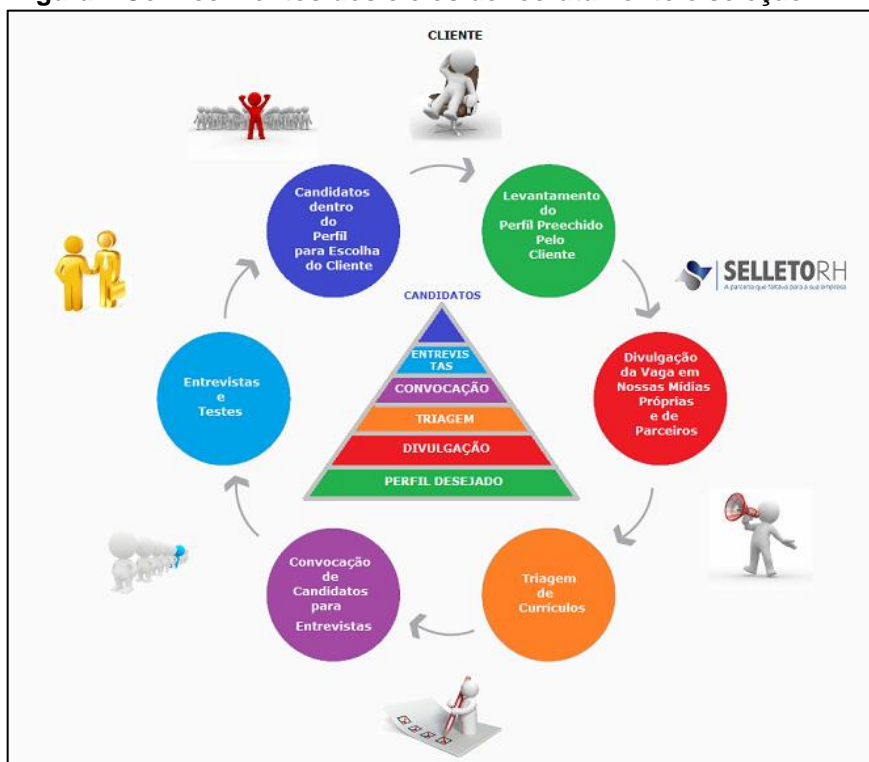
É necessário ter o método correto, assim como profissionais capacitados e eficientes para determinar o colaborar adequado métodos à vaga disponível. Organizações de pequeno e médio porte é feito de forma irregular os processos de seleção sendo realizada por gerentes e até mesmo colaborador de mais tempo da empresa podendo levar a erros, mais gastos desnecessários com admissão e demissão, e perda de tempo e aptidão.

Profissionais da área de Administração é intrigante certificar como o recrutamento, pode ser rápido, acessível, simples e eficaz na contratação de colaboradores, livre dos métodos e técnicas aplicadas e demonstradas. Recrutamento funciona como processo de comunicação, onde a empresa divulga e oferece oportunidades de trabalho fazendo com que a organização atraia candidatos no mercado.

Após destacarmos alguns conceitos de trazer os colaboradores para as organizações, de uma forma mais simplificada através do gráfico podemos observar que

antes do candidato entrar na empresa ele passa por alguns processos. O gráfico permite interpretar que os gestores da área reconhecem apenas algumas etapas dos processos adotados na sua respectiva empresa no que se refere ao recrutamento e seleção. Os maiores percentis mostram que a triagem de currículos e a entrevista com o requisitante da vaga são as etapas mais conhecidas, seguida da etapa de entrevista com o profissional de RH. A Figura 1 mostra como são feitas seleção dos candidatos para o mercado. E as cores identificam cada um dos ciclos.

**Figura 1 Conhecimentos dos ciclos de recrutamento e seleção.**

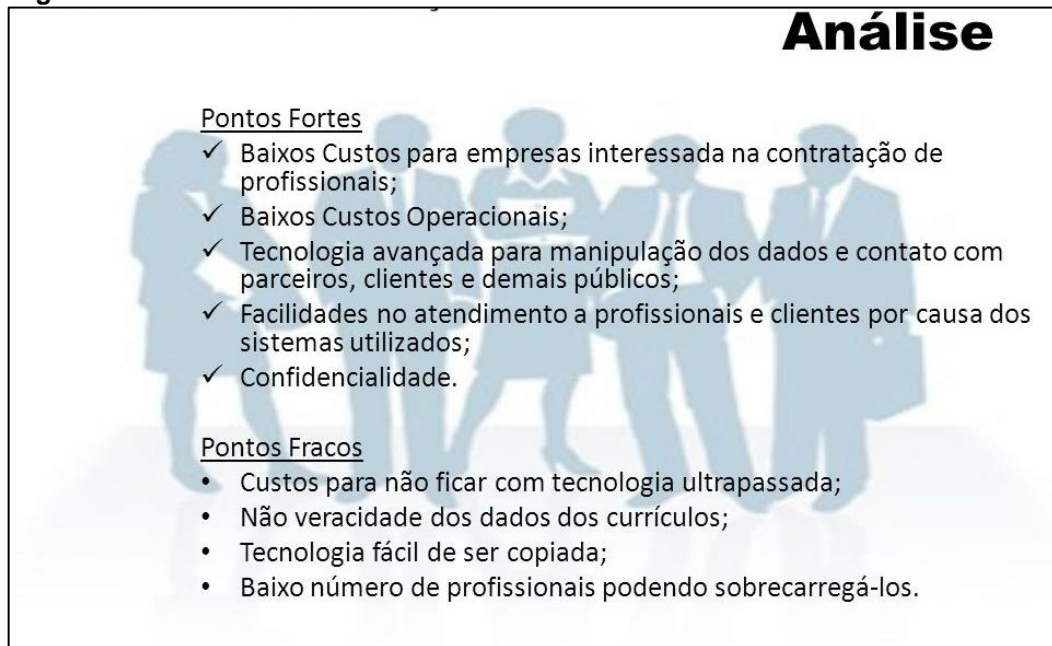


Fonte: Extraído SELLETO RH.

A Figura 2 menciona alguns dos mais comuns pontos fortes e fracos que as organizações enfrentam na hora de fazer a gestão.

Estudar os métodos de recrutamento e seleção, fazer a escolha dos melhores concorrentes que possuem o perfil exigido pela empresa. Associar os modelos de captação, processos, métodos podendo ser aplicados nos processos de recrutamento e seleção. Mensurar os métodos aplicados durante o processo e compará-los. A Classificação das avaliações auxilia na imagem da empresa e do Rh, pois transmitem credibilidade, transparência e confiança aos participantes, assim sendo a visibilidade da instituição e internamente possa investir em inovação e feedback.

**Figura 2. Análise de cenários. Pontos fracos e fortes.**



**Fonte:** Extraído Absoluta/ Recrutamento e Seleção.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer do trabalho, percebeu-se que o recrutamento e seleção de pessoal são essenciais e que os procedimentos precisam ser utilizados de maneira correta. A sua importância, é que proporcione à organização um maior desempenho ao utilizar essas técnicas. Seja através de recrutamento interno ou externo, a adequação do perfil à necessidade da empresa é papel primordial para se diminuir custos e aumentar produtividade.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, L. C. G. Gestão de pessoas: Estratégia e Integração organizacional. São Paulo. Atlas, 2006.

CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 2009.

LACOMBE, B. M. B., TONELLI, M. J. O discurso e a prática: O que dizem os especialistas e o que mostram as práticas das empresas sobre os modelos de gestão de Recursos Humanos. Revista de administração contemporânea, Curitiba, maio/ago. 2001.

SILVA, M. L. da; NUNES, G. da S. Recrutamento & Seleção de Pessoal. São Paulo: Érica, 2002.